Sustainability Report 2010

eco ideas

パナソニック株式会社

サスティナビリティ レポート 2010 –詳細版–

サスティナビリティレポート 2010 –詳細版– ではCSRサイト上の情報に加え、
CSRサイト以外に掲載している情報も含め、パナソニックのCSR関連情報
(社会性報告)を一冊にまとめてご報告しています。

Panasonic
ideas for life

Panasonic
ideas for life

目次

トップメッセージ 2

パナソニックの CSR 経営 4

従業員とともに 6

- 多様性の尊重 6
- 人材育成 12
- 労働安全衛生 15
- 健全な労使関係 19

購入先様とともに 20

- 役員メッセージ「調達部材の再資源化でエコとコスト力の両立をめざします」 20
- 取り組み・購入先様からのご意見 20
- CSR 調達の考え方・方針 22

地域社会とともに ー企業市民活動ー 29

- 基本的な考え方 29
- 重点分野 29
- 企業市民活動の推進方法 30

CSR 経営を支えるガバナンス 33

- コーポレートガバナンス 33
- 役員一覧 42
- 行動基準 45
- 製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針 56
- グローバルコンプライアンス 57
- G&G リスクマネジメント活動 59
- 情報セキュリティの徹底 63
- 適正な宣伝活動 64

製品安全性問題のご報告 65

私たちのお伝えしたいこと 66

会社概要 69

GRI ガイドライン対照表 70

©Panasonic Corporation 2010

トップメッセージ

代表取締役社長　大坪 文雄

地球環境との共存は人類共通の課題、取り組みが不十分な企業は存在すら許されません。

今日、世界は極めて大きな節目を迎えています。

地球環境問題の深刻化、資源枯渇の懸念、新興国の台頭などを背景に、「持続可能な多極化社会への転換」が全世界共通の大きな課題となっており、その実現に向けて世界中が動き出そうとしています。

当社は2007年度から2009年度までの中期経営計画「GP3計画」で、「すべての事業活動での環境負荷削減」を成長性や収益力の向上と並ぶ最重要テーマに掲げ、環境経営の加速を図ってきました。環境に対する当社の貢献を社会にお約束するものとして、「エコアイディア宣言」を発信し、省エネ商品をお届けする「商品のエコアイディア」、すべての生産プロセスからのCO_2排出量を減らす「モノづくりのエコアイディア」、エコ活動を世界中に広げる「ひろげるエコアイディア」の3つのエコアイディアに沿ってさまざまな取り組みを進め、多くの項目で目標を達成することができました。特に、生産活動におけるCO_2排出量削減については、中期目標としていた「グローバルで2006年度比30万トン削減」を大きく超える84万トンの削減を実現しました。また、世界39の国と地域で、社員とその家族、そして地域の皆様による環境保全活動「Panasonicエコリレー」を展開。2年間の延べ数で1,000を超える取り組みを実施するなど、グローバル規模で地球環境との共存に向けた活動が確実に進展しています。

身近なくらしの中から社会にイノベーションを起こしていきます。
「環境貢献と事業成長の一体化」を図り、大胆なパラダイム転換に取り組みます。

「GP3計画」に続く2010年度からの新たな経営計画の策定にあたって、私たちは、自らの特長を活かした形で環境経営をさらに進化させなければならないと考えました。当社はこれまで、くらしに密着した事業を営み、お客様との深いつながりを築いてきました。これは、私たちの最大の財産です。また、事業を世界に展開する中で、それぞれの地域や国に真に根ざした存在になることをめざしてきました。こうした当社の特長を踏まえると、今後、取り組むべきことは、持続可能な社会の実現という課題に真正面から向き合い、世界中の、次の世代の人たちのために先頭に立って「くらし」からのイノベーションを起こしていく、ということではないかと思います。

こうした思いのもと、創業100周年を迎える2018年にめざす姿を「エレクトロニクスNo.1の『環境革新企業』」 といたしました。このビジョン実現のため、あらゆる事業活動の基軸に環境を置き、例外はない、という徹底した姿勢で取り組んでまいります。

具体的には、私たちが提供する“アイディア”によって心豊かなグリーンライフスタイルを実現する「グリーンライフ・イノベーション」

©Panasonic Corporation 2010

と、私たち自身の事業活動で究極の環境負荷低減を実現し、さらにそのビジネススタイルを社会に広く提言していく「グリーンビジネス・イノベーション」、この2つのイノベーションに取り組みます。ビジョン達成に向けた指標も設定しました。売上高10兆円以上、ROE10%以上をはじめとする「グローバルエクセレンス指標」について常時クリアしながら、「CO_2削減への貢献」「資源循環への貢献」など4項目からなる「グリーン指標」についてトータルでNo.1になることをめざします。

創業100周年ビジョンの策定を踏まえ、「エコアイディア宣言」の内容も一新し、CO_2±0(ゼロ)のくらしを世界にひろげる「くらしのエコアイディア」と、資源・エネルギーを限りなく活かすビジネススタイルを創り、実践する「ビジネススタイルのエコアイディア」といたしました。これを社会への新しいお約束として、常に実践・追求してまいります。

今年5月には、ビジョンの実現に向けた最初のステップとなる新中期計画「Green Transformation 2012 (GT12)」を発表しました。三洋電機(株)を加えた新・パナソニックグループとして、大胆なパラダイム転換と環境革新企業の基盤づくりに取り組みます。

それぞれの地域や国で、人々のくらしに密着し真に地域に根ざした貢献を果たすため、世界中の多様な社員の個性と能力を活かします。

組織の成長、事業の成長は、人の成長の集合に他なりません。多極化が進むグローバル社会の発展に貢献するためには、これまで以上に多様な人材が交流し、価値観を認め合い、競い合い、そして力強く成長する風土の醸成が不可欠です。当社では、これを「入り交じる」という言葉で表現して積極的に推進してきました。パナソニックで働くグループ社員・約38万人は、さまざまな国や地域、文化、歴史等の背景を持ち、国籍、年齢、性別の異なる個性と能力のある人の集まりです。一人ひとりが国や組織を越えて、考え方をぶつけ、自らも変革を遂げながら、世界中のお客様に革新的な商品やサービスをお届けできる集団でありたいと思っています。

当社の人材育成の基本の考え方である、「ものをつくる前に人をつくる」という理念のもと、これからもパナソニックらしい多様性を追求していきたいと考えています。

「社会の公器」として、本業であるモノづくりを通じて持続可能な社会の発展に貢献していきます。

パナソニックは、CSRという言葉が広く使われる以前から、「企業は社会の公器」という経営理念を掲げ、行動してきました。創業者松下幸之助は、「企業と社会は別のものではなく一体のものである」と説いていました。企業と社会を別のものと考えると、企業は社会から要請された法令やルールを守る、という受身の姿勢になります。しかし、「企業も社会を構成する一員」と考えると、社会にとって本当に正しいことは何なのか、自分たちはどうあるべきか、常に素直に社会の声から学びつつ、自発的に考え行動するようになります。私たちはここに「企業の良心」があると考えています。これからも、社員一人ひとりが自らの「企業の良心」に問いかけ、持続可能な社会の発展に向け、行動してまいりたいと考えています。そして誠実な行動の積み重ねによって、社会に貢献し信頼されるパナソニックグループであり続けたいと思います。

パナソニック株式会社
代表取締役社長
大坪文雄

©Panasonic Corporation 2010

パナソニックのCSR経営

「社会の公器」

当社は、「本業を通じた社会への貢献」を不変の経営理念としてすべての事業活動の基本としています。そして、創業100周年に「エレクトロニクスNo.1の『環境革新企業』」となることをめざし、徹底した姿勢でイノベーションを起こしてまいります。当社には“日に新た”という経営の基本的な考え方があります。創業者 松下幸之助は、「経営理念を現実の経営の上にあらわすその時々の方針なり、方策というものは（中略）その時代時代によって変わっていくのでなければならない。いいかえれば“日に新た”でなくてはならない。」と語っています。“日に新た”に込められた創業以来の革新の精神をグローバルに全社員が一丸となって実践してまいります。

“日に新た”

「正しい経営理念というものは、基本的にはいつの時代にも通じるものである。しかし、その経営理念を現実の経営の上にあらわすその時々の方針なり方策というものは、これは決して一定不変のものではない。というよりも、その時代時代によって変わっていくのでなければならない。いいかえれば“日に新た”でなくてはならない。この社会はあらゆる面で絶えず変化し、うつり変わっていく。だから、その中で発展していくには、企業も社会の変化に適応し、むしろ一歩先んじていかなくてはならない。」

「実践経営哲学」（松下幸之助著）「時代の変化に適応すること」の章より

事例1：人々に文化的生活を提供したい、という思いから生まれたイノベーション
「新米教師が買えるアイロンを開発せよ」

スーパーアイロン

1927年、アイロンはラジオとともに、文化生活時代の先端を行く商品として普及し始めていました。しかし、その価格は高く、安いものは粗悪品という状況でした。「新米教師でもアイロンの効いたワイシャツを着ることができるという文化的生活を提供したい」。このような思いからアイロンの開発が始まりました。当時故障の多かった電熱部に壊れにくい機構を採用。さらに万一故障した場合も修理しやすい設計としました。コストダウンのためには、日本ではまだ珍しかった大量生産方式を採用。わずか3ヵ月の開発期間を経て「スーパーアイロン」が発売されました。当時のアイロン価格は国産品が5～8円、輸入品が15円ほどでしたが、「スーパーアイロン」は3円20銭という低価格で高い品質も評価いただき大ヒットとなりました。その後もお客様の声をもとに改良を重ねた結果、1930年には商工省（現在の経済産業省）から国産優良品に指定されました。

事例2：全ての人に自転車の便利さを、との思いがもたらしたイノベーション
「電動自転車なら高齢者も楽に乗れる」

電動自転車に試乗する創業者 松下幸之助

創業者は若い頃、自転車店に奉公していたことから、自転車にはひとかたならぬ思い入れがありました。1952年に念願の自転車を発売してからも、「電機メーカーとして自転車に貢献できることは何か」と常に考えてきました。そして1980年、ついに日本初の電動自転車を発売。すでに80歳を超えていた創業者は「自分のような高齢者でも楽に乗れる」と、電動自転車の将来性を実感しました。この電動自転車は、現在の電動アシスト自転車と違い電動だけで走るもので、免許がなければ運転できなかったため、需要は限られていました。しかし、その後も研究は続き、培われてきた技術は電動アシスト自転車で開花。現在、日本の電動アシスト自転車市場で半数以上のお客様のご支持をいただいています。

©Panasonic Corporation 2010

エレクトロニクスNo.1の「環境革新企業」をめざして

創業100周年ビジョンの実現をめざして、2つのイノベーションを起こしてまいります。私たちが提案するくらしの“アイディア”によって、心豊かなグリーンライフスタイルの実現をめざす「グリーンライフ・イノベーション」、そして、究極のグリーンビジネスの実践・提案を行う「グリーンビジネス・イノベーション」です。

これらの取り組みを通して、社会の発展・豊かなくらしに貢献してまいります。

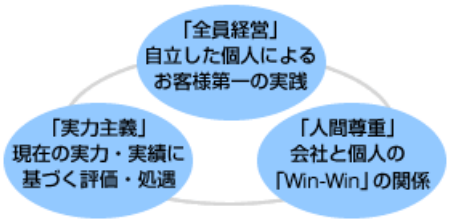
©Panasonic Corporation 2010

従業員とともに

基本的な考え方

創業以来、「事業は人なり。ものをつくる前に人をつくる」という理念に基づき、人材育成を重視した経営を積極的に展開しています。また、当社の人事の基本である「全員経営」「実力主義」「人間尊重」に基づくさまざまな取り組みを通じて、「会社と個人のWin–Winの関係」の構築、すなわち会社の継続的な業績向上と個人の仕事を通じた自己実現の双方を追求していきたいと考えています。このような活動を通じて、“働きやすく働きがいのあるパナソニック”の実現をめざしています。

《「事業は人なり。ものをつくる前に人をつくる」》



多様性の尊重

Global Diversity Policy

「新・パナソニックグループ」は、くらしに関連したエレクトロニクス事業の領域で、幅広く商品を展開する世界有数の企業グループとなりました。「モノづくりで社会の発展・豊かなくらしに貢献する」ことを目指し、社員一人ひとりがそれぞれの仕事の主役となって、このパナソニックの事業活動を進めています。

パナソニックには38万人の社員が世界各国にいます。つまりパナソニックは、多様な地域・文化・歴史等の背景を持ち、国籍・年齢や性別の異なる、個性と能力のある人の集まりです。そこにはさまざまな異なるアイデアが存在し、そのアイデアを国や事業分野を越えて存分にぶつけ合うことで、革新的な価値を生み出すことができます。このように、衆知を集め、全員でイノベーションを起こしていく集団であり続けたいと思います。多様な考え方・見方を持つ私たちは、世界中のお客様に、比類のない商品・サービスをお届けできると大きな期待を持っています。

そのために必要なことは、国籍・性別やそのほかの様々な属性にかかわらず、全ての国・地域で意欲ある人々に活躍の機会が与えられることに他なりません。社員一人ひとりの個性を活かし、能力を発揮して活躍できることを推し進める多様性の取り組みを、2010年度からはグローバル&グループに展開します。それぞれの国・地域において、多様性推進の取り組みがNo.1となることを目指してまいります。

2010年4月1日

常務取締役
多様性推進本部 本部長　原田 雅俊

パナソニックの多様性推進ビジョン

私たちは真のグローバル企業として異なる価値観を認め合う、多様性あふれる風土の構築を目指します。その中で、自立した個人が自由闊達に個性・創造性を発揮し、会社も個人も成長しつづけることによって「エレクトロニクスNo.1の環境革新企業」を実現します。

©Panasonic Corporation 2010

日本に勤務する外国人の採用拡大と定着に向けた取り組み

性別や年齢・国籍に関わりなく、多様な人材が活躍できる組織風土づくりの一環として、「外国人採用アクションプラン」を策定し、日本勤務の外国人採用（新卒定期・キャリア）の拡大を進めています。

外国人社員と上司・同僚の交流会「グローバル・イリマジロ交流会」の模様

あわせて、2008年から日本勤務の外国人一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮するための環境整備や風土醸成、およびその定着化を図ることを目的として、入社当初から外国人とその上司間で将来のキャリアアップについて双方の想いを共有するための「個別育成計画書」の策定や、外国人の配置・育成フォローを行うための人事部門による「入社2年目面談」の設定、そして日本で勤務するために必要な様々な情報を提供する外国人向けコミュニティーサイト「イリマジロ」の構築などを展開しています。さらに、外国人が所属する職場向けに、外国人とのコミュニケーションの留意点等を教える「異文化コミュニケーション研修」も実施しています。

また2010年3月には外国人とその職場上司・同僚を対象にした「グローバル・イリマジロ交流会」を開催、外部講師の講演やディスカッションを通して、異なる背景を持つ人とのコミュニケーションやリーダーシップの発揮の仕方について学びました。

これらの取り組みを通じて、多様な人材一人ひとりがかがやき、それぞれの能力、創造性、感性をいかんなく発揮し、互いの意見をぶつけあいながら、さらにお客様第一を実現する姿の実現につなげてまいります。

女性登用の拡大に向けた取り組み

当社では1999年にイコールパートナーシップの取り組みをスタートし、「パナソニック版ポジティブアクションプログラム」の策定や、女性の個別育成、均等雇用担当部長の設置など、性別や年齢・国籍などによる差別のない、オープンでフェアな職場環境づくりを進めてきました。

2001年には、それまで人事部門を中心に取組んできた女性の積極登用を、組織の中に多様性を育む原動力として位置づけ、女性の経営参画をさらに加速させることで企業風土を変えるという経営施策の一つとして、社長直轄の「女性かがやき本部」（現、多様性推進本部）を設置しました。

そして、この本部が中心となった様々な活動が現場レベルで加速するよう、各事業ドメインのトップなど役員8名で構成される「アドバイザリーコミッティ」を設置し、これらのメンバーが各事業部門における推進責任者となって、女性の積極的な登用や風土改革をトップダウンで推進しています。

また、毎年7月を多様性推進月間と設定し、全社をあげて「多様性推進フォーラム」を開催し、社長を含め全役員・経営幹部と各部門のリーダーが女性の活躍や多様性に関するテーマで意見交換を行っています。さらに、2007年から、経営幹部候補となる女性中堅社員を対象に視野拡大やマネジメントの実践スキル向上を図るための「キャリアストレッチセミナー」を新たに開講し、これまで3年間で全社から170名が受講しました。

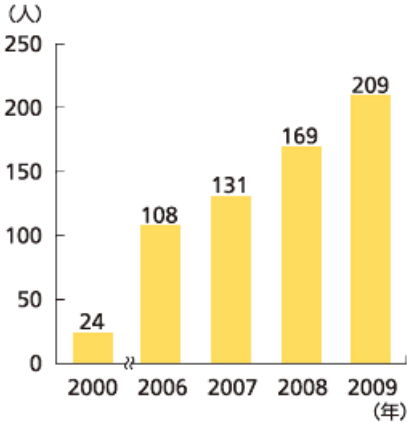
このような多面的な取り組みの結果、これまでに女性の経営責任者、グループマネージャー、チームリーダーといった管理職の数が増えただけでなく、製造分野をはじめ、あらゆる分野でリーダーシップを発揮する女性社員が増え、新商品やヒット商品の創出につながっています。

©Panasonic Corporation 2010

《女性役付者数と役付者比率の推移》

※当社および国内関係会社の合計

《女性管理職(課長クラス以上)人数の推移》



※当社および国内関係会社の合計

《数字で見る女性登用の拡大》

1986年	女性活用への取り組みをスタートした年。男女雇用機会均等法施行とともに育児休業などの制度を整備するほか、経営戦略として女性の登用に乗り出した。
21.6年	ワーク・ライフ・バランスを支える諸制度を活用することで、出産・育児や介護を理由に退職する女性社員が減り、勤続年数の男女差がなくなってきている。男性社員は 22.4 年。
209人	2009年4月現在の女性管理職者数。24人だった00年4月からみると、9年で約9倍に増えている。女性の役付者は1,915人。9年前の2.6倍になっている。

企業の枠組みを超えた多様性推進

性別や年齢・国籍に関わりなく一人ひとりが活躍できる企業の実現に向けた取り組みは、社外とも連携した活動へと発展させています。

例えば、2005年には各企業で働く女性のモチベーションアップを目的に、「ウーマンズネットワーキングフォーラム(62企業・団体520名参加)」を他社とともに立上げ、幹事企業としてフォーラム開催に参画しています。また、各企業の多様性推進担当者が、それぞれの企業内での多様性推進の取り組みを加速させるための具体的な施策やノウハウを互いに共有することを目的に、年4回の「ダイバーシティ西日本勉強会(39企業・団体94名参加)」の実行委員会メンバーとして企画・運営に参画しています。

このような企業の枠組みを超えた多様性推進の取り組みへの挑戦を通じて、メンバー企業からの学びを得るとともに、社会全体の多様性推進の加速に貢献したいと考えます。

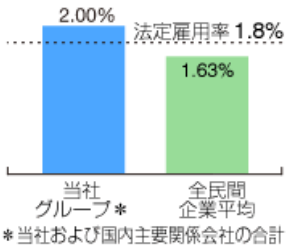
©Panasonic Corporation 2010

障がい者が活躍できる職場づくり

2009年度の日本国内における当社および主要関係会社の障がい者雇用率は2.00%で、全民間企業の平均雇用率(1.63%)や法定雇用率(1.80%)を上回る高い雇用率を維持しています。また地域や行政との連携により、第3セクター方式による特例子会社3社(パナソニックエコシステムズ共栄(株)、パナソニック吉備(株)、パナソニック交野(株))を運営し、約30年にわたり重度障がい者の雇用を進めてきました。

これらの事業場では、車椅子使用者各人の体型に合わせて部材の配置や作業机の工夫を行うなどの職場環境の整備を行っています。また、単身の知的障がい者が入社できるよう、グループホームや授産所と連携した職業生活指導、さらに実習生や会社見学の積極的な受け入れも行っています。

《障がい者雇用率(2009年度)》



これからも、障がいのある方々の自立と社会参加を推進するための取り組みを継続してまいります。

〈2009年度の受賞・認証〉

パナソニック エコシステムズ共栄(株):
大阪府ハートフル企業顕彰「ランプのともしび大賞(継続賞)」受賞

パナソニック吉備(株)、パナソニック交野(株):
厚生労働省「障害者雇用優良企業認証」取得

障害者雇用優良企業
厚生労働省 2012

パナソニック吉備(株)の木村禎宏さん(交通事故で両脚の機能を失い、23年間車椅子で勤務)は、ビデオムービーの液晶ブロックの組立工程を担当し、はんだづけ、精密組立に独自のアイディアも加えながら、日々生産性の向上に向けて活躍しています。また、2008年に中国・北京で開催された「北京パラリンピック競技大会」に出場し、「車いすテニス・クァードの部」の日本代表として初勝利を遂げるというすばらしい記録を残しています。

職場でビデオムービーの液晶ブロックの組み立てをする木村さん

テニスをする木村さん(2008年には北京パラリンピック競技大会に出場)

北米での多様性推進の取り組み

北米の地域統括会社パナソニックノースアメリカ(株)(PNA)では、経営トップのリーダーシップのもと、多様性あふれる企業文化の醸成に取組んでいます。社員一人ひとりの様々な考えや経験を尊重し、異なる価値観を認め、互いに学びあうことによって、これまでになかった新しいアイディアを生みだすような創造的で革新的な組織づくりに向けて、2005年に「ダイバーシティキャンペーン」をスタートさせました。様々な職場ニーズがある中で2007年の「ダイバーシティキャンペーン」では、社員の自律性・生産性の向上に取り組みました。PNAは、社員に良き企業人であるとともに、地域との関わりや家庭生活も充実させてほしいと考えています。充実した地域・家庭生活から得た新たな価値観や経験なくして、仕事のクオリティと生産性の向上は期待できません。そこで、2007年に「業務効率化プログラム」をスタートし、社員がより柔軟な働き方ができる環境を提供し、社員一人ひとりの生産性を向上させるとと

©Panasonic Corporation 2010

もに、ワークライフバランス（仕事と個人生活の調和）の実現に取組んでいます。このような働き方を定着させることで、社員がより自律的に、責任感をもって仕事をすすめ、仕事を通じた自己実現ができる企業風土を育んでいます。また2008年3月には、社員やその家族が、健康プログラムをはじめとした様々な福利厚生を享受できるサービス「Perks@Work」を導入しました。このしくみを通じて、社員やその家族の個人生活の充実を積極的にサポートすることで、さらに社員の満足度を高め、家族や友人との生活を豊かにするだけでなく、よりお客様の立場にたった会社であり続けることができると考えています。

北米での雇用機会均等の取り組み

北米の地域統括会社パナソニックノースアメリカ（株）（PNA）では、全社員に対して、差別禁止に関する法令関連と、そのEEO方針（Equal Employment Opportunity 雇用機会均等方針）に基づいて、「異文化コミュニケーション研修」を実施しています。これは、雇用における差別禁止に関する法律の理解を進め、職場でのハラスメントを防止することを目的として実施しているもので、この研修を通じて、社員同士やお客様、取引先との尊重しあえる関係づくりを学び、オープンでフェアな職場環境の実現をめざしています。さらに経営幹部や管理職には、職場におけるEEO方針の徹底や、法律を順守するために必要な措置をとる責任があることを啓発しています。

商品企画における現地人材の活躍

現在、冷蔵庫、洗濯機といった白物家電のグローバル展開を加速していますが、その地域固有の文化やライフスタイルによって、求められるニーズが異なるため、現地社員が主体となって地域毎のライフスタイルを研究し、現地に根ざした商品展開につなげています。

例えば、パナソニックチャイナ（有）中国生活研究センターでは、9名の中国人研究員が中国全土の一般消費者の家庭を年約400軒訪問し、ライフスタイルや家電製品に関する詳細のニーズを徹底的に調査しています。そして、その結果を中国人所員が現地感性で分析、商品検討する事で現地ニーズに適合した商品展開につなげています。例えば、中国の狭い浴室・脱衣所にも設置可能な「コンパクトななめドラム洗濯機」や、広いリビングルームでもムラなく送風ができる「上下吹き出し床置き式エアコン」など、現地社員が的確に把握したニーズを当社の高い技術力で商品化することによって、ヒット商品が生まれています。

家庭訪問調査風景

グループインタビュー調査風景

グローバルコミュニケーションのための環境整備

グローバル38万人の社員がその多様性を最大限に活かし、当社がめざす「グローバルネットワーク経営」を実現するためには、コミュニケーションが重要なポイントとなります。そのために、世界中の社員が情報を共有し、国や地域を越えて日常的に知恵・ノウハウを交換する姿をめざし、コミュニケーション革新に取り組んでいます。

そのベースとなるのが、英語のイントラネットグローバルポータルです。このポータルを通じて、全世界の従業員がトップメッセージやグローバルな社内の動きを共有できるよう、環境整備を進めています。

また、全世界のマネージャークラス以上の社員が、より深い経営情報を共有できる環境も整えつつあります。さらに、双方向コミュニケーションツールの導入で、経営戦略について各地域のマネージャーが経営幹部と意見を交わしたり、業務に必要なノウハウをもつ社員を探し出しグローバルに連携するなど、コラボレーションを生み出す環境をつくり上げることも視野に入れています。

©Panasonic Corporation 2010

多様な働き方を支えるワーク・ライフ・バランス支援

多様な人材が活躍できる環境づくりの一環として、従業員のワーク・ライフ・バランス支援にも積極的に取り組んでいます。

そのほか、次世代育成支援対策推進法への対応も含め、当社のイントラネット上に、「男性の育児参加応援コーナー」や「ワーク・ライフ・バランス体験談コーナー」を掲示するなど、両立支援制度を取得しやすい環境づくりに努めています。

《育児や介護との両立を支援》

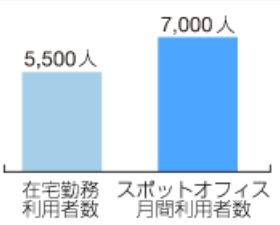
《ワーク・ライフ・バランスを支える制度の例》

育児休業	子どもが小学校就学直後の4月末に達するまでのうち通算2年間取得可能
ワーク&ライフサポート勤務	短時間勤務、半日勤務、隔日勤務など、育児や介護との両立を図るための柔軟な勤務制度
ファミリーサポート休暇	家族の看護や介護、子どもの学校行事などのために幅広く利用できる休暇制度
チャイルドプラン休業	不妊治療のための休業制度

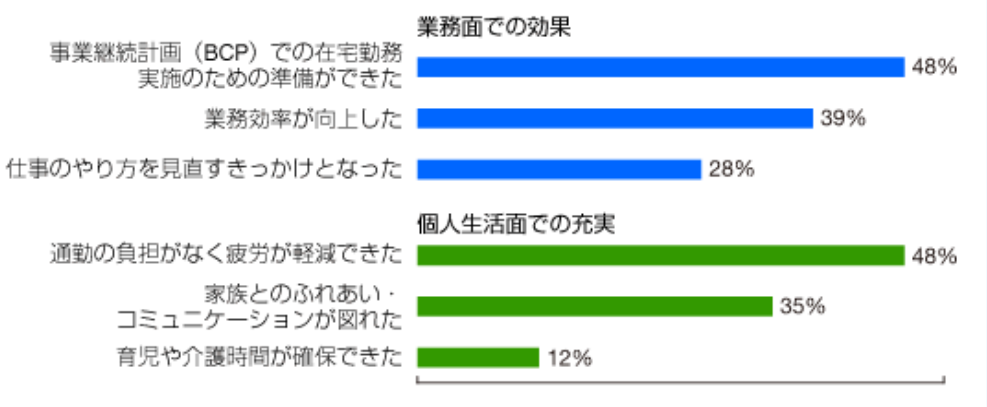
働き方の自由度を高める「e-Work」

情報・通信技術を活用したユビキタスな働き方として「e-Work」を推進しており、2007年4月より約3万人の社員を対象に、在宅勤務制度「e-Work@Home」を本格導入しています。2009年度は、約5,500人が月1回や週1、2回程度の頻度で、あるいは体験期間中に1回以上、「e-Work@Home」制度を利用して在宅勤務を行いました。また出張先でも業務が行えるスポットオフィスを全国16拠点に設置しており、月間の利用者は7,000人を超えました。「移動時間が削減できた」「お客様への対応が早くなった」といった効果が確認されており、今後さらに効率的に仕事が行える環境を整備していく予定です。このような多様で柔軟な働き方の加速を通じて、生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現につなげていきます。

《e-Work利用実績（2009年度）》



《利用者へのアンケート結果：在宅勤務の効果（複数回答）》



©Panasonic Corporation 2010

人材育成

グローバルに入り交じり多様な個性と能力を伸ばす

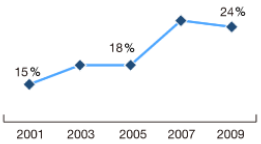
多様な人材がその個性を活かしつつ能力を伸ばすことで、新たな価値観や創造性を生み、お客様第一を実践できるよう、各分野において人材育成を強化しています。例えば、日本および海外人材の経営幹部の育成強化をねらいとした「P-EDP（パナソニック・グローバル・エグゼクティブ・ディベロップメント・プログラム）」の実施をはじめ、海外販売会社社員を対象に経営理念・営業方針・マーケティング実践手法の修得を図る「GMS（グローバル・マーケティング・セミナー）」や、マネジメントの視点で事業経営に貢献できる技術リーダーの育成をねらいとした「P-MOT（Panasonic Management of Technology）」などがあります。

さらに、2008年から、開発・製造・販売の現場リーダーの育成強化や経営幹部への登用加速をねらいとした、「日本への長期・短期の派遣勤務・研修（Working in Japan）」を展開・定着させるなど、多様な国籍・文化・言語の人材が入り交じりながら相互に鍛え合えるような組織づくりを進めています。

グローバルのリーダーが入り交じり研修を受講

Working in Japan 研修
歴史館で経営理念を学ぶ

《海外会社社長に占める現地社員比率》



衆知を集める「モノづくりイノベーションフォーラム」

世界中のさまざまな事業場で展開しているモノづくり活動で得られた成果やノウハウを、組織や国を越えて学び合い、取り組みの高位平準化と加速を図ることを目的に、当社では毎年、「モノづくりイノベーションフォーラム」を開催しています。

2009年11月12日に開催されたセッションでは、当社のグローバル成長に不可欠な「ボリュームゾーン商品づくりへの挑戦」をテーマに、日本、シンガポール、上海の3会場を「HD映像コミュニケーションシステム」でリアルタイムに結び、開催しました。

当社経営幹部、ドメイン関係者など約400人が出席する中、中国、インドネシア、シンガポールなど各国の現場で活躍するリーダーも多数参加。取り組みの報告やパネルディスカッションにおいて、課題や今後の戦略について本音の議論を戦わせました。

各国リーダーも参加したパネルディスカッション

©Panasonic Corporation 2010

製造人材育成のしくみのグローバル展開

日本では、過去約半世紀にわたり、企業内学校で製造技術分野のリーダーとなる人材の育成を行ってまいりましたが、製造拠点の海外シフトとそれに伴う海外製造拠点の位置付けの変化に伴い、現地会社での生産をリードする人材の育成が必要になってまいりました。

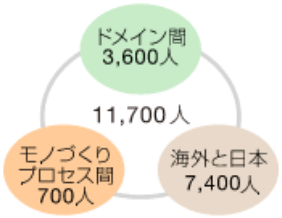
中国製造技術学院の入学式の模様

そこで、2009年4月に、中国の浙江省杭州市に、現地化を加速させるマネージャーの養成を図る「中国製造技術学院」を設立するとともに、ベトナムのハノイ市に、自主自立で現場改善を推進できるリーダー・サブリーダーの養成を図る「ベトナムものづくり大学校」を設立いたしました。この設立に際し、日本での企業内学校教育のノウハウを展開し、教育目的のレベルに合わせて、経営・管理力、製造技術力、改革実践力、リーダーシップをバランスよく備えた人材が育成できるようカリキュラムを編成しています。受講した社員の上司からは、「受講者が出身事業場に戻った際、工場を半日見て50箇所の改善提案を出すなど、しっかりとした教育を受けた受講者が職場復帰したことにより、現場力が大幅に高まった。」（中国）や、「受講前とは目の輝きが全然違い、リーダーとしての自覚やラインメンバーへの仕事の指示の仕方に大きな変化が見られる」（ベトナム）などの感想が寄せられています。

人材交流を促進するさまざまな制度

パナソニックは「人材交流を通じた人材開発」に積極的に取り組んでおり、年齢・性別・国籍を問わずチャレンジする個人をサポートする制度を構築しています。前の中期計画（2007～2009年度）の3年間では、「ドメイン間」「モノづくりプロセス間」「海外と日本」の3つの切り口で、合計11,700人の人材交流を行いました。

《人材交流実績（2007-2009年度）》



《3つの社内公募制度》

「スキルe-チャレンジ」
新たな人材を必要とする事業部門が、必要な「スキルの内容・レベル」を明確にして募集内容を発信、個人は自らの「スキル」を武器にその仕事にチャレンジする社内公募制度

「スキルe-アピールチャレンジ」
個人が自らのスキルを希望先の事業部門に直接アピールし、新たな仕事にチャレンジできるFA制度

「スキルチャレンジ大学」
新しい仕事に就いたがその仕事に必要なスキルを集中的に修得したい、新たな仕事に挑戦したいが現在のスキルでは不安、という個人が、一定期間、現行の業務を離れて、集中的に知識修得と実践を通じたスキル修得に取り組むための仕組み

©Panasonic Corporation 2010

グローバルに通用するスキルアップ・スキルチェンジを加速する「スキル評価」

それぞれの事業分野でグローバルNo.1を競える「強い現場・元気な現場」の実現をめざして、従業員一人ひとりの個性を尊重するとともに、もてる可能性を最大限に発揮できる環境づくりを重視しています。2006年に導入した「スキル評価」は、一人ひとりのスキルを客観的・定量的に見える化することを出発点に、上司とのコミュニケーションを通じて、社員がイキイキ・わくわくしながら、より大きなやりがいを求めてチャレンジすることを積極的にサポートする仕組みです。

この仕組みを通じて、年齢や年功に基づく20世紀型の序列を払拭した“真の実力主義”を実現し、「多様な人材がイキイキと活躍する、お客様本位の、軽くて・速いパナソニック」をめざしています。

《「スキル評価」導入後の人事システムの全体像》

キャリアデザイン研修の開催

社員一人ひとりが、今までの人生全般を振り返って会社生活での経験と成果を確認すると共に、厳しい環境下にあって自らの「Employabilityの向上」と「人生80年時代の人生戦略の再構築」を通じて「自立した個」「強い個」へのスキルアップの道筋を明確にし、成果創造への足掛かりを掴んでもらうために、35歳・45歳・50歳に到達した社員を対象に「キャリアデザイン研修」を開催しています。本研修は人材開発カンパニーならびに各地の事業場において、2日間の日程で開催され、2009年度は約1500人が参加しました。受講した社員からは「節目を迎えて、これまでのキャリアを振り返り、これからの会社生活ならびに定年後の人生について、じっくりと考える時間がもつことができた」などの感想が寄せられています。

グローバルにチャレンジする人材の採用

当社の求める人材像を「グローバルチャレンジャー」とし、グローバルマインド溢れる「高い志」を持ち、専門能力などの「尖った強み」を兼ね備え、ものごとを最後まで粘り強く「やり抜く力」のある人を、人種・国籍・年齢・性別を問わず、グローバルに採用しています。

そのプロセスでは、すべての人々に就職の機会を均等にあたえるとともに、応募者の基本的人権を尊重することを第一に考え、本人の「適性」「能力」を基本に採用選考を行っています。

また、公正な採用を実現するために、全社採用会議を開催し、募集・応募書類、適性検査、採用面談等について、社会的差別につながるような選考がなされないよう徹底するなど、採用に関わる各部門に対して啓発活動を展開しています。

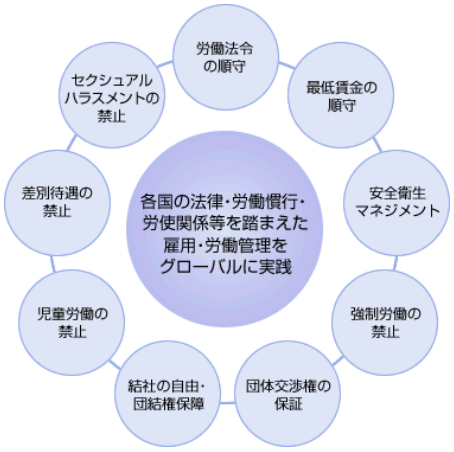
©Panasonic Corporation 2010

安全衛生・労使関係

労働政策の基本方針

グローバルに経営活動を行っていくうえで、各国の雇用・労働に関する法令や倫理を順守しなければならないことは言うまでもありません。当社では、各国の法令・労働慣行・労使関係などを踏まえ、差別待遇の禁止、結社の自由、団結権の保障、団体交渉権の保障、強制労働の禁止といった基本的人権の尊重はもとより、適切な雇用・労務管理を行っていくことを、グループ全体の労働政策の基本方針としています。

《基本的人権の尊重》



労務・労働安全衛生

労働安全衛生マネジメントシステム

グローバルで労働安全衛生マネジメントシステムを軸とした安全衛生活動を推進中です。

日本国内では、主要関係会社の全事業場で社内基準に基づく労働安全衛生マネジメントシステムの構築が完了し、適切な運用が行われています。また海外でも構築・運用の取り組みが推進されており、加えて安全衛生アセスメントの実施など、高位平準化に向けた取り組みを進めています。

管理体制	当社は構内で働く全ての人に安心、快適な職場環境を提供するため、構内総合安全衛生対策を推進するとともに、5S活動や職場・設備の安全衛生点検などを徹底して行います。 【管理体制における重点テーマ】 グローバル安全衛生管理体制の維持・強化 愚直な安全衛生活動の実践

©Panasonic Corporation 2010

安全衛生委員会・安全衛生協議会の設置

当社では事業場ごとに労使メンバーが参加した安全衛生委員会を設置し、そこで全従業員を対象とした健康・安全衛生管理に関する調査・審議を行っています。また構内の協力会社を対象に安全衛生協議会を設置し、構内の安全衛生管理に関するルールの徹底や情報提供等を実施しています。

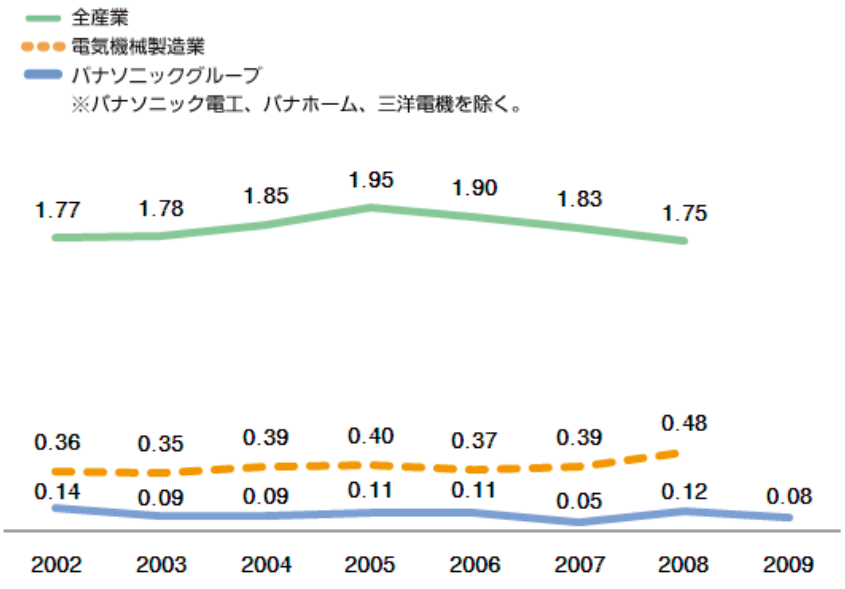
安全管理	災害発生のリスクが高い非定常作業時のリスクアセスメントや危険予知活動などにより「危険ゼロ」職場の確立に向けた取り組みを行います。また、近年増加傾向にある「転倒」「転落」「腰痛」などの災害撲滅に向けた取り組みを行います。 【安全管理における重点テーマ】 傷害リスクアセスメントの精度向上 「転倒」「転落」「腰痛」等の災害の撲滅 防火・防災対策との連携強化

労働災害の発生状況

2009年本社に報告された労働災害は日本10件、中国16件（死亡1件）、マレーシア1件、フィリピン2件、シンガポール2件、タイ1件、インド2件、ポーランド1件でした。

当社は、主要な災害情報を「グローバルレポート」として配信し、対策の横展開を図るとともに、安全衛生アセスメントを推進しています。

《労働災害発生頻度》



《労働災害による損失日数と強度率（日本）》

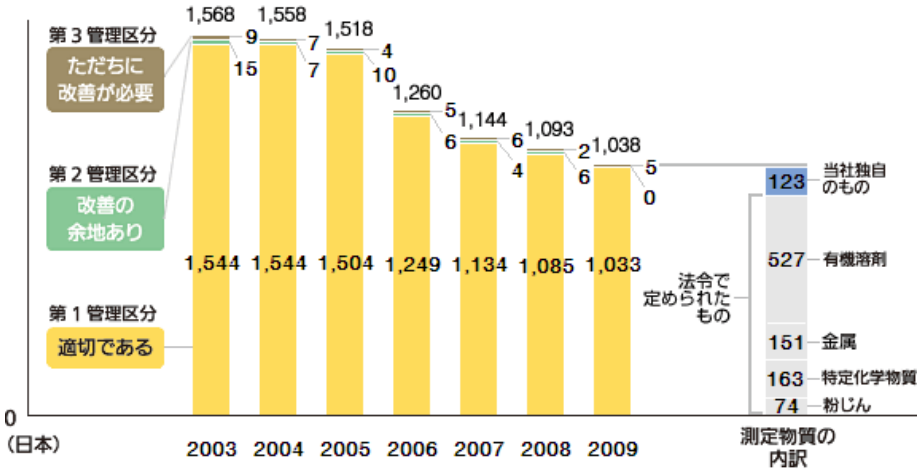
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
損失日数	1,059	7,358	409	1,762	584	368	4,269	1,773
強度率	0.008	0.055	0.003	0.014	0.005	0.003	0.039	0.014

※損失日数とは労働災害によって失われた被災者の労働日数の合計
※強度率とは延べ労働時間1,000時間あたりの労働損失日数の割合

©Panasonic Corporation 2010

衛生管理	化学物質のリスクアセスメントや設備点検、作業環境改善活動などにより「より働きやすい」職場の確立に向けた取り組みを行います。 【衛生管理における重点テーマ】 快適職場環境の実現 化学物質管理の強化 石綿対策の推進

《管理区分別作業と測定物質の内訳》



※データ集計期間は１月～ 12 月です。

従業員の健康管理に関する方針・取り組み（2010年度）

健康管理	長時間労働者への健康管理対策や職場コミュニケーション活性化・定期健康診断を軸とした、健康増進支援活動などの強化により「健康確保・増進」に向けた取り組みを行います。 【健康管理における重点テーマ】 総合メンタルヘルス対策の推進　生活習慣病対策の推進　喫煙対策の推進

HIV/AIDSの予防、感染者の人権保護、家族の支援

当社ではエイズについて正しい知識を持って対応すれば予防でき、無用な不安や職場での混乱を避けることができると考え、従業員への啓発活動を最優先に取り組むことを基本としています。また人事管理面では感染者の人権保護を第一義として対応するものとし、

1. 個人情報の守秘　2. 人事上の差別の禁止　3. 同意なしのHIV抗体検査の禁止　4. 啓発活動の実施

の4点を対応の原則としています。

©Panasonic Corporation 2010

海外人事・労務アセスメントの実施

グローバルな事業展開を進める中で、当グループでは2007年度から、海外会社における労働・人権に関するコンプライアンスの徹底や労務リスクマネジメントの強化などを目的に、「海外人事・労務アセスメント」を実施しています。これは、海外会社において、現地の労働法（法定労働時間の順守や最低賃金の支払など）や雇用制度・慣行に基づく適正な労務管理が行われているか、また、事業への影響やトラブルが発生する労務リスク要因が潜んでいないかなどを、約300項目から成るチェックリストに基づいて自主精査するもので、まず海外会社にて自己チェックを行った後、「アセッサー」と呼ばれる日本の親元ドメインの担当者が最終チェックを行うしくみで、2009年度までに13社で実施済みです。また、「アセッサートレーニング」を定期的に開催し、計画的なアセッサーの育成やチェック能力の向上にも力を入れています。日本と海外との連携を深めながら、グローバルレベルでの労務マネジメント強化に取組んでいます。

セクシュアルハラスメントの防止

セクシュアルハラスメントは、その対象となった人の尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、企業にとっても秩序や仕事の円滑な遂行が阻害され、社会的評価にも影響を与える問題です。

当社では、性別、年齢、国籍などにかかわらず、多様な人材が重要なパートナーとして尊重しあい、イキイキと活躍できる働きやすい職場づくりを進めています。そのためにも性差別やセクシュアルハラスメントはあってはならないことであり、その防止のために、以下のような取り組みを行っております。

- セクシュアルハラスメントに対する方針の策定と周知徹底
- セクシュアルハラスメントに関するリーフレット・マニュアルの配布
- イコールパートナーシップ相談室の設置
- セクシュアルハラスメントに関するセミナー・研修会の開催

リーフレット

イコールパートナーシップ相談窓口の設置

当社では、本社に「イコールパートナーシップ相談室」を設置し、専任の相談担当者を配置するとともに、各ドメイン・事業場にもそれぞれ相談窓口を設置し、均等雇用やセクシュアル・ハラスメントに関する従業員からの様々な相談を受け付ける体制を整えています。

熟年設計セミナーの開催

退職を控えた社員に、定年にまつわる諸問題についての実際的な知識と情報を提供し、定年後の生活プランを仕上げてもらうため、55歳以上の社員とその配偶者を対象に「熟年設計セミナー」を実施しています。当セミナーは各地の事業場で土曜日を中心に半日開催され、2009年度は配偶者も含めて約2,230人が参加しました。受講した社員からは「定年後の経済生活を夫婦で考えるよいきっかけとなりました」などの感想が寄せられています。

©Panasonic Corporation 2010

健全な労使関係

経営の重要な意思決定への従業員の参画

当社では経営上の重要事項について、労働組合に事前に説明し、意見を求める場として「経営委員会」を設置し、さらに、重要な意思決定事項について、労働組合の代表に説明し、承認・提言を得るための機会として「労使協議会」を設置しています。

「経営委員会」「労使協議会」とも、それぞれ全社レベル、事業ドメインレベル、ビジネスユニットレベルで定期的に開催しており、全社レベルの経営委員会は、社長、人事担当役員、労働組合中央執行委員長等が出席して毎月1回、また全社レベルの労使協議会は、常務以上の全取締役および労働組合の全中央執行委員等が出席して毎年2回開催しています。

パナソニック欧州会議(PEC)による従業員と経営幹部との対話

欧州では健全な労使間の協議の場として労使にて自主協定を締結し、パナソニック欧州会議(PEC)を設置しています。2009年度は14ヶ国より29人の従業員代表がスペインに集まり、3日間にわたって経営戦略や事業課題、雇用、労働条件に関する情報交換や経営幹部との活発な協議が行われました。

中国で積極的な労使対話を実践

中国では、民間企業の組合組織率にばらつきがありますが、当社グループ会社では、59社中55社で組合を組織し、数カ月に1回程度の労使対話や労使合同でのレクリエーションを積極的に実施しています。

とくに、2008年の四川大地震の際には、被災地に労使で約1.9億円の義援金・物資を寄付しました。あわせて労使で数人の支援ボランティアを募り、被災地で物資搬送などの支援活動を実施いたしました。

このような取り組みを通じ、事業発展の礎となる良好な労使関係づくりに力を注いでいます。

労使で作成した募金を呼びかけるポスターと職場での募金風景

©Panasonic Corporation 2010

購入先様とともに

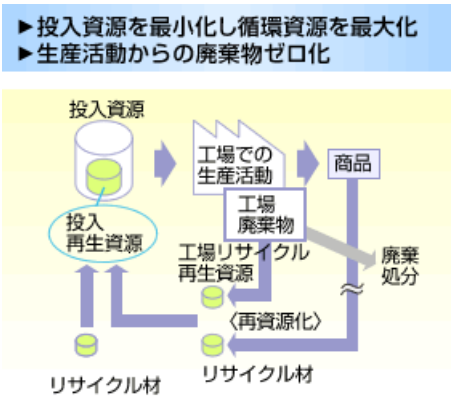
「調達部材の再資源化でエコとコスト力の両立をめざします」

役員　藤田 正明
グローバル調達担当（兼）調達本部長、
グローバル物流担当（兼）グローバルロジスティクス本部長、トレーディング社担当

パナソニックはグローバルに約9,000社の購入先様より部品、材料、設備などを調達しています。これまで自らの調達活動におけるコンプライアンスを徹底するための「クリーン調達宣言」、購入先様の評価にCSRの取り組み度合いを含む「サプライヤー評価制度」、調達部材の特定化学物質不使用を徹底する「グリーン調達」など、多くの購入先様と協働でCSRの実践に取り組んでまいりました。

資源の枯渇が懸念される中、「環境革新企業」をめざす当社では「循環型モノづくり」の実現に向けた「省資源化」と「再資源化」の2つを重点分野としています。このうち、モノづくりの源泉を担う調達部門では、「再資源化」の分野で貢献してまいります。そのために、再資源化を前提とした材料・塗料、再生材料の調達を推し進めます。また、社内の設計・製造部門、グローバルに優れた技術力を持つ購入先様とともに、それらを使いこなすための加工技術や用途の開発まで踏み込んだ連携を行います。さらに、共通部材化することで集中購買を推し進め、資源循環の拡大とともにコスト合理化による競争力の強化にもつなげてまいります。このような取り組みを通じて購入先様とノウハウを共有することで、互いの技術レベルを向上させ、「循環型モノづくり」をサプライチェーン全体に広げていきたいと考えています。全投入資源のうち、ベースとなる金属や樹脂でまず重点的に取り組み、2012年度までに全投入資源に対する再生資源の比率を12%超に引き上げることをめざします。

《循環型モノづくりの推進》



もう1つの重要な取り組みが、物流におけるCO_2の削減です。よりCO_2の少ない輸送手段への切り替えや、共同輸送の促進など、パートナー企業との連携によるさまざまなCO_2削減施策を強化します。また、日本国内で構築した、CO_2排出量を把握する体制と仕組みを海外にも展開し、グローバルなCO_2削減と競争力の強化を図ります。

これらを確実に達成していくことで、公正取引を基本に、持続可能な社会の実現に大きく貢献できる調達活動をめざしてまいります。

取り組み

サプライチェーン連携で環境革新を推進

パナソニックでは2009年度より、購入先様と協業でECO-VC（VCはValue Creation
の略で、「環境価値創造」の意味）活動を行っています。これは当社の調達部材で、省エネ、省資源、リサイクル材の使用などの環

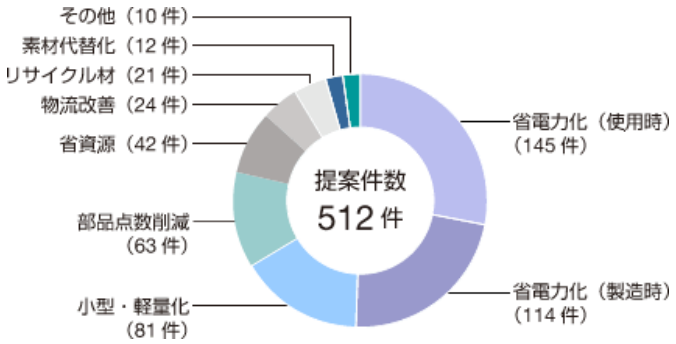
©Panasonic Corporation 2010

境配慮を行いながら、同時にコスト合理化もめざす取り組みです。2009年度は、省電力化や小型・軽量化、部品点数の大幅削減、物流改善など世界中の購入先様から500件を超えるアイディアをいただきました。これらの優れた取り組み事例を購入先の皆様と共有し横展開を図るため、国内外の購入先様が出席するパナソニック エクセレントパートナーズミーティングでご紹介しています。

今後は、循環型モノづくりの視点を強化し、より多くの購入先様に、ECO-VC活動への積極的な参画を呼びかけ、公正取引を基本とした地球環境への貢献に積極的に取り組んでまいります。

パナソニック エクセレントパートナーズミーティングでは、国内外の購入先様と循環型モノづくりのノウハウを共有しています。

《ECO-VC活動における購入先様からの提案内容の内訳(2009年度)》



《ECO/VC活動ご提案テーマによる成果(環境側面)》

	2009年度	2010年度
ご提案件数	512件	668件
ご提案テーマによるCO_2削減量	2.9万トン	16.3万トン
ご提案テーマによる再生資源活用量	—	11,612トン
ご提案テーマによる投入資源削減量	—	12,311トン

グリーン物流への取り組み

パナソニックの工場におけるCO_2排出量は2009年度は314万トンでしたが、物流での排出量は78万トンで、工場からの排出量の約2割の量に相当します。当社では物流におけるCO_2排出量削減のため、これまでも、トラックから鉄道への輸送手段の切り替え(モーダルシフト)、エコカーやバイオディーゼル燃料の利用、他社との共同輸送等による積載率の向上などに取り組んできました。

2009年度は、新聞輸送でのCO_2削減に積極的に取り組まれている株式会社朝日新聞社様と連携。新聞を配送したトラックの帰り便をパナソニックの物流に利用する取り組みを開始しました。輸送には中型CNG(圧縮天然ガス:Compressed Natural Gas)トラックや、使用済みてんぷら油を原料としたバイオディーゼルトラックを利用しています。

海外では、海上輸送から鉄道への切り替えに取り組んでいます。2009年度は、極東からモスクワまでの輸送を、従来のインド、アフリカ沖を経由する海上輸送から、輸送方法の工夫等によりシベリア鉄道に切り替えることで、38%のCO_2を削減しました。また、中国からカザフスタンへの輸送も、従来は海上輸送で欧州まで運び、そこから陸路でカザフスタンまで輸送していましたが、同様の工夫により鉄道輸送に切り替え、62%のCO_2削減を実現しました。

©Panasonic Corporation 2010

物流におけるグローバルなCO2削減にチャレンジ

物流におけるグローバルなCO2削減の取り組みは、ほとんどの国で法律が未整備なこともあり、なかなか進みませんでした。しかし、当社が「環境革新企業」をめざす中、グローバルロジスティクス本部としても業界に先がけて本年度より本格的な取り組みをスタートしました。この中で特に力を入れたいのが、法的義務のない海外子会社へのインセンティブ制度*1の活用です。まず、米国・欧州で成功事例をつくり、他地域にもどんどん展開していきたいと考えています。

*1 物流でのCO2削減で成果を上げた企業に、製品でのエコマーク表示や補助金などのインセンティブを与える制度

金城 佐和子
グローバルロジスティクス本部
CSR・環境チーム
チームリーダー

購入先様からのご意見

株式会社 太洋工作所
代表取締役会長 辻 隆之様

当社はパナソニック様に、国内では外装部品・電子部品・半導体等への表面処理で、海外では東南アジアを中心に車載オーディオ部品でグローバルにお取り引きさせて頂いております。

「環境革新企業」のビジョンを掲げられるパナソニック様を支えるパナソニック協栄会の一員として省エネルギー・省資源・リサイクル・リユースなどの環境保護への取り組みを積極的に行い、CO2排出量削減を図っております。

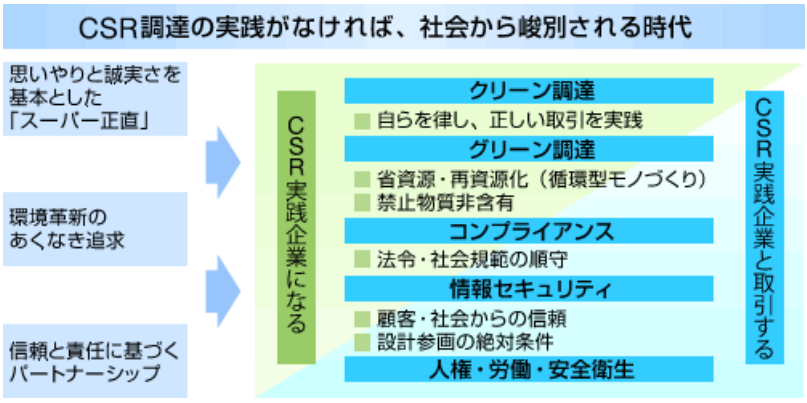
特にCO2排出量削減については、従来からのISO14001の取り組みに加え、CO2削減委員会での活動や従業員全員の小さな改善活動や設備投資によるCO2削減効果など、あらゆる活動を有機的に結びつけて削減とその評価を行っています。

また、リサイクルについては、レアメタル、貴金属の回収を当社独自の技術を織り込みながら強力に推進するなど、ゼロエミッション・地球環境に優しいモノづくりを実践し、コストの合理化にも結びつけています。

環境に優しく豊かな、わたしたちのくらしづくりにパナソニック製品がこれからも貢献されますことを期待し、当社はそのお手伝いを通じて社会貢献の一翼を担ってまいります。

CSR調達の考え方

《パナソニックのCSR調達の考え方》

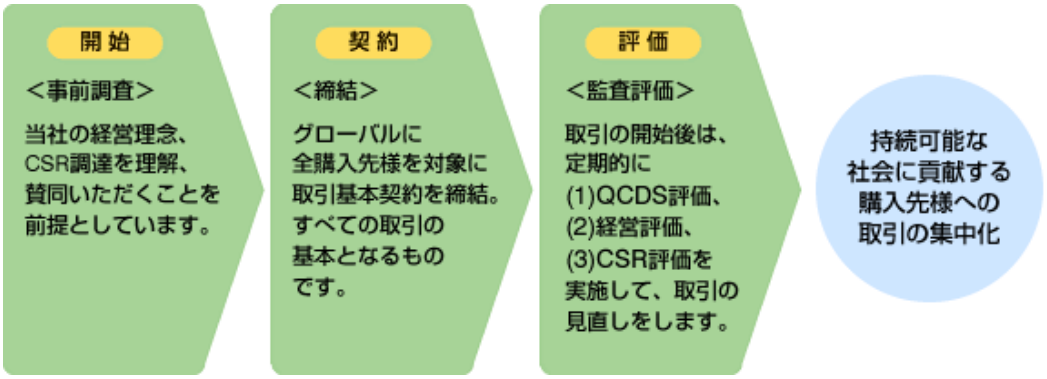


©Panasonic Corporation 2010

CSR評価制度と各分野での取り組み

当社は、技術・品質に優れCSRを実践する購入先様への取引の集中を進めており、主要購入先様への発注比率は70%を超えています。取引開始にあたっては、当社の経営理念、CSR調達を理解・賛同いただくことを前提としています。そして、グローバルで全購入先様を対象に、取引基本契約を締結して取引を開始。その後は定期的に(1)QCDS評価、(2)経営評価、(3)CSR評価を実施して、取引の見直しを実施しています。

《取引開始、見直しプロセス》



万一、購入先様が取引基本契約のCSR条項に違反した場合は、速やかに改善対応を実施し、報告を求めていますが、内容によっては取引の縮小・停止という対応も行っています。

「グリーン調達」については、2004年度から「環境品質保証体制監査」を継続的に実施しています。その取り組みを経て、RoHS指令対応は期日の半年以上前の2005年10月にグローバルで対応を完了しており、現在は、REACH規則への対応を進めています。

公平・公正な取引の自主宣言である「クリーン調達」については、当社の考え方をお伝えし、ご理解いただくために2008年に国内購入先様約5,000社に向けて再度発信しました。

事業活動の前提であるコンプライアンスについては、日本国内における下請法、グローバル調達における関税法など各国・地域の関連法令および社会規範を順守して、公正かつ自由な競争を尊重した調達活動ができるように、継続的に社内教育や監査による徹底を行っています。

また、購入先様との設計・開発段階からの密接な連携に不可欠なのが「情報セキュリティ」の確保であり、特に機密情報を共有する購入先様に対しては、漏洩が起こらないようにするために当社と同等レベルのセキュリティ確保を要請しています。機密情報を共有するグローバル約1,000社のうち、2008年までに日本国内の購入先様での機密情報共有先の所定レベル確保を実現、現在は海外の購入先様への取り組みを進めています。

「人権・労働・安全衛生」については、取引基本契約などで従業員の人権に関して(1)雇用機会均等、(2)差別的処遇の排除、(3)プライバシーの尊重、(4)従業員との良好な関係の維持などを購入先様に要請。また強制労働、児童就労、不法就労の禁止などの関連法令の順守のほか、従業員の健康で安全な労働環境の整備も求めています。

なお、2009年12月の三洋電機のグループ入りに伴い、CSR調達についての推進方法・内容の一本化に向けた取り組みを開始しました。

©Panasonic Corporation 2010

調達方針

購入先様は、お客様に満足をお届する商品・サービスづくりのパートナーです。パナソニックの調達についての基本的な考え方をご紹介します。

1. 購入先様と一体となった調達活動

購入先様は、真にお客様の求める商品づくりを主体としたあらゆるサービスのパートナーであり、相互の信頼、研鑽、協力のもと、求められる機能・価値を創造してまいります。

購入先様の選定にあたっては、以下の条件を考慮して、公正に評価選定させていただきます。

1. 要求を満たす品質や安全性の確保
2. 競争力のある価格対応力
3. 指定納期の順守
4. ITを駆使した変化対応力
5. 優れた技術・開発力
6. 安定した経営基盤
7. 環境への配慮
8. 法令・社会規範の順守
9. 重要情報の機密保持
10. 人権や労働安全衛生などへの配慮

2. VE調達の実践

部材・商品の市場動向や新技術・新材料・新工法等、購入先様との情報窓口としての役割を果たし、情報収集を行い、関連部門への提供・共有をいたします。

また、購入先様および企画・デザイン・研究開発部門等関連部門と先行対処で連携をとり、商品開発の段階からアフターサービスに至るまでの各段階において積極的に参画と提言を行い、商品力の強化に貢献してまいります。

3. 品質・安全性の確保

品質自主保証の考え方に基づき、購入する部材・商品の果たすべき機能・規格等の要求品質を開発段階より明確にし、購入先様に品質確保と維持を要請してまいります。

また、工程での品質のつくり込みにより、品質自主保証体制の確立を要請してまいります。

4. 原価低減活動の推進

お客様に受け入れられる商品価値の創造と価格の実現のために、材料費や加工費のみならず、トータルコストの低減に努めます。また、その実現のために購入先様と一体になって、新材料、新工法の開発やVEなどを推進してまいります。

©Panasonic Corporation 2010

5. リードタイムの短縮による最適調達の実現

市場のニーズの変化に柔軟に対応できるように調達および新製品の開発・生産・事務処理等のリードタイム短縮を関連部門との連携により推進いたします。

6. グリーン調達による地球環境との共存

地球環境に配慮した部材・商品を優先的に調達するとともに、環境負荷の少ない新材料・新部品の開発を推進しグリーン調達を実現いたします。

7. グローバル調達の推進

部材の現地調達を通じて事業場の所在する国に貢献するとともに、最適品質・価格に加え長期的な取引を念頭に入れた購入先様とのパートナーシップを築いてまいります。また、グローバルでの生産活動に対応した情報ネットワークを構築し、柔軟かつ迅速な対応を図ってまいります。

8. 法令・社会規範の順守

各国の法令および社会規範を順守し、公正かつ自由な競争を尊重して誠実に調達活動を推進いたします。

9. 情報の活用と情報セキュリティの確保

経営上有用な情報の適切な収集活用を推進するとともに、入手した情報の適正な管理・活用と廃棄を進めます。他社情報などについて必要性を十分吟味のうえ受け取り、機密の保持と漏えいの防止に万全を期します。

10. 人権・労働・安全衛生

社員および購入先様の人権に配慮し、またその労働環境や・安全衛生を守りつつ調達活動を推進いたします。

©Panasonic Corporation 2010

購入先様へのお願い

購入先様においても、以下のCSR項目について順守いただきますようお願いいたします。

1. クリーン調達への賛同

パナソニックの示す「公平かつ公正な調達活動（クリーン調達宣言）」に賛同し、公平かつ公正な取引をお願いいたします。

2. 品質・製品安全の確保

パナソニックグループ事業場との取引基本契約および個別契約にて要求する品質および製品安全性の確保をお願いいたします。また、品質保証書に示す品質保証体制の確立と順守をお願いいたします。

3. 環境への配慮（グリーン調達）

地球環境の保全と環境マネジメントを積極的に行い、パナソニックの推進するグリーン調達の方針に従い納入活動をお願いいたします。

4. 法令・社会規範の順守、公正な取引

パナソニックグループ事業場との取引基本契約に基づき、法令および社会規範の順守をお願いいたします。

5. 情報セキュリティの確保

パナソニックでは、お客様が安心して付き合えるグローバル企業として、適正な情報セキュリティを推進し、お客様の情報、個人情報、技術・品質・製品・サービス等の情報資産を正しく取り扱い管理することにより、企業の社会的責任を果たしてまいります。そのために、購入先様に対しても当社と同様のセキュリティレベルへの到達をお願いいたしたく、情報セキュリティ基準を提示させていただきます。

また、今後より深く広範なパートナーシップを結んでいくためには、情報セキュリティの確保は必須であり、社会的な要請でもある点をご理解いただきますようお願いいたします。

お取引先様向け情報セキュリティ基準Ver. 1.2（PDF:190KB）
http://www.corporate-direct.net/procurement/data/securitykijun1_2.pdf

自主チェックシート Ver. 1.9（EXCEL:72KB）
http://www.corporate-direct.net/procurement/data/jchecksheet1_9.xls

6. 人権や労働安全衛生への配慮

強制労働、児童就労、外国人労働者の不法就労を行なわないとともに、賃金・労働条件を含む従業員の雇用条件や安全衛生基準は、事業活動を行なう国や地域の法令への準拠をお願いいたします。

7. 社会貢献

経営資源を活用したコミュニティへの支援を通じて、国際社会・地域社会の発展に貢献する活動の積極的な推進をお願いいたします。

©Panasonic Corporation 2010

クリーン調達宣言

1. 公平かつ公正な取引関係

私たちは、「企業は社会の公器である」という考えを基軸とする経営理念に基づき、調達のプロセスに「私」を入れないという認識を持ち、定められた方針や手順に従って、グローバルな購入先様と公平かつ公正な取引を行います。

2. 購入先様の選定

私たちは、物品・サービスの調達に際しては、法令・社会規範の順守、当社の経営理念や行動基準への賛同に加えて、次の調達基準などに沿って公平な競争機会を提供し、購入先様を公正に評価、選定します。

要求を満たす品質や安全性の確保
競争力のある価格対応力
指定納期の順守
ITを駆使した変化対応力
優れた技術・開発力
安定した経営基盤
環境への配慮
法令・社会規範の順守
重要情報の機密保持
人権や労働安全衛生などへの配慮

3. 正しい調達活動の実践

購入先様との関係については、「より厳しい節度・倫理観」が求められており、公平な競争原理が働く健全な関係を構築するため、物品・サービスの調達にあたっての行動規範を次に掲げます。

会社が定める行事を除いては、購入先様から会食の接待を受けません。会費制もしくは費用の双方負担（会社負担）の会食も同様です。
会社が定める行事を除いては、購入先様とのゴルフ・旅行等を行いません。会費制もしくは費用の双方負担（会社負担）のゴルフ・旅行等も同様です。平日（ウィークディ）の購入先様とのゴルフ・旅行は行いません。
「中元・歳暮」等の贈答品を受取りません。
金銭（「祝儀」等を含む）、小切手、商品券、図書券等を受取りません。
購入先様の未公開株、インサイダー情報をもとにした株式の取得等は絶対に行いません。
購入先様の製品の割引斡旋によるご提供を受けません。
その他個人的な利益供与を受けると認められる行為は致しません。

罰則

弊社社員が上記事項に違反した場合は、社員就業規則に照らし、懲戒解雇を含む厳正な対処を行います。

©Panasonic Corporation 2010

4. 購買オンブズマン「フェア・ビジネス・ホットライン」の設置

私たちの行為が、法令・規則、購入先様との契約、パナソニックの「行動基準」、あるいは上記調達の行動規範に違反が生じている、または、生じようとしている疑いのある場合、その事実について可能な限り具体的に以下の方法にて通報をいただきますようお願いします。

1. ご通報の方法

- ご通報に関しては、貴社名、ご通報者のご氏名を明示ください。
- ご通報については、原則として電子メールにてお願いします。
- 事前に、情報の取り扱いに関する2,3項の内容をご確認の上、ご通報をお願い致します。

宛先

電子メール

電子メールによるご通報

http://panasonic.co.jp/procurement/03_02.html

封書でご通報いただく場合

〒571-8501　大阪府門真市大字門真1006番地
パナソニック株式会社　ホットライン担当室
室長　高橋雅彦

2. ご通報ならびに個人情報に対する対応

- ご通報内容ならびに個人情報は、ホットライン担当室長の高橋ならびに指名を受けた限定されたメンバーのみが受信し、対応します。
- ご通報内容の事実を確認の上、早急に対応を図らせていただきます。
- 原則として、対応結果を個別にはご報告致しませんのでご容赦願います。
- いただきました情報(含、個人情報)につきましては、本件の対応にのみ、使わせていただき、第三者への開示はいたしません。
- 開示対象個人情報の利用目的の通知、開示、訂正、追加または削除、利用または提供の拒否権の窓口は、上記ホットライン担当室 室長 高橋とさせていただきます。

3. 通報による不利益の禁止

- 私たちは、購入先様との取引を、公平・公正に行うことを方針と致しております。
- 不正の目的なく通報された場合は、その事自体を理由として、不利益な取扱いを一切行いません。

©Panasonic Corporation 2010

地域社会とともに　ー企業市民活動ー

基本的な考え方

パナソニックは、「社会の公器」として本業を通じて社会へ貢献していくという経営理念を創業以来のDNAとして連綿と受け継いでいます。パナソニックの企業市民活動（企業市民としての社会貢献活動）は、持続可能な社会の実現に向けて、「育成と共生」を活動理念に「環境」と「次世代育成支援」を重点分野として、グローバルに活動を展開し、社会課題の解決に取り組んでいます。

私たちは、本業の事業と企業市民活動を車の両輪のごとくバランスよく、かつ時代に適応させて進化させようとしています。企業市民活動を「利益の配分」ではなく「社会への投資」と捉え、環境分野や次世代育成支援分野の課題解決を促進する活動が持続的に発展するよう、市民社会の基盤を強化する取り組みに重点をおいて活動しています。

企業市民活動をグローバルに展開するために、以下の「グローバル方針」を定めています。

《パナソニック企業市民活動グローバル方針》

位置づけ	企業の社会投資として、経営戦略の一部に組み込まれるべきものである。 経営トップがリーダーシップを発揮するものである。
取り組み	重点分野は、「環境」と「次世代育成支援」とする。
目指す姿	本社はグローバル戦略を策定・発信し、地域をまたぐ活動を主導する。 地域は、地域戦略と地域活動を主導する。

グローバル方針の共有化と徹底を継続し、グローバル企業として、全社員の力を結集し、社会課題解決に向けて行動します。

重点分野

「環境」分野

パナソニックは、あらゆる事業活動の基軸に「環境」を置き、「エレクトロニクスNo.1の環境革新企業」を目指しています。企業市民活動の環境分野では、全世界の従業員が地球市民として、職場・家庭・地域社会で具体的に環境活動を起こし、さらに次世代へとひろげ、社会の皆さまとともに、より良い地球環境と持続可能な社会づくりに貢献することを目指しています。

事例：黄海エコリージョン支援プロジェクト

WWF（世界自然保護基金）が世界中で優先的に保全すべき自然環境の一つとした中国と朝鮮半島に囲まれた黄海周辺の海洋生態系と人々の暮らしとの共生を目指すプロジェクトで、アジアで初のコーポレートサポーターとして支援しています。2010年から始まった第2ステージでは、モデル地域を選び、沿岸の漁業と渡り鳥や海底生物などとのつながりを科学的に調査し、持続可能な利用と保全への対策が実現することを目指します。

中国・遼寧省の鴨緑江河口域。数万羽のオオソリハシシギの群れが春と秋の渡りの途中に立ち寄る。

©Panasonic Corporation 2010

環境分野の主な活動

- WWFのプロジェクトを支援し、生物多様性の保全に貢献
- 世界各地の社員や家族が、地域社会に貢献する環境活動「Panasonic エコリレー」
- 琵琶湖～淀川～大阪湾～瀬戸内海で社員が地域の「水を守る」活動を推進「BYOS クリーンネットワーク協議会」
- 家庭で、地域で、海外で、従業員とその家族が実践する身近なエコ活動「地球を愛する市民活動（LE活動）」
- 世界中のエコアイディアを集め、共有するグローバル・エコ・コミュニティサイト「eco-ideas.net（エコアイディアズネット）」

「次世代育成支援」分野

パナソニックは、持続可能な社会を作るのは人である、という考えのもと、「次世代育成支援」に取り組んでいます。様々な学びの場を提供することで、地球の未来を担う子どもたちが健やかに育ち、持てる能力と可能性を最大限に発揮できるよう、次世代育成に貢献してまいります。

事例：環境教育

グローバルで環境教育の取り組みを活発化させています。世界約20カ国で、学校への出前授業、工場見学、課外授業などを実施し、2009年度全世界で約9万6千人（うち、子ども6万9千人）への環境教育を実施しました。全世界共通の環境教育プログラムも準備し、さらなる展開を図ります。中国では10年間で100万人の子どもたちが「環境」について学ぶことを目標に、省エネをテーマとした手作りの教材と実験器具を用意。中国各地で社員が講師として工夫しながら地域に根ざした活動として取り組んでいます。初年度（09年度）は全国事業場で約2万4千人の子どもたちに環境教育を行いました。

手作りの実験器具で学ぶ中国の子どもたち

次世代育成支援分野の主な活動

学校で

- 出前授業　社会科・環境学習・キャリア教育プログラム「エコ・モノ語」
- 出張電池教室
- キッド・ウィットネス・ニュース（KWN）

施設で

- パナソニックセンター東京 リスーピア
- パナソニックセンター大阪
- パナソニックミュージアム 松下幸之助歴史館
- パナソニックエコテクノロジーセンター
- エコアイディア工場びわ湖

校外体験イベントで

- 地球の未来を担う子どもたちを育むプロジェクト
- パナソニックキッズスクール

企業市民活動の推進方法

グローバルな社会課題やニーズの把握

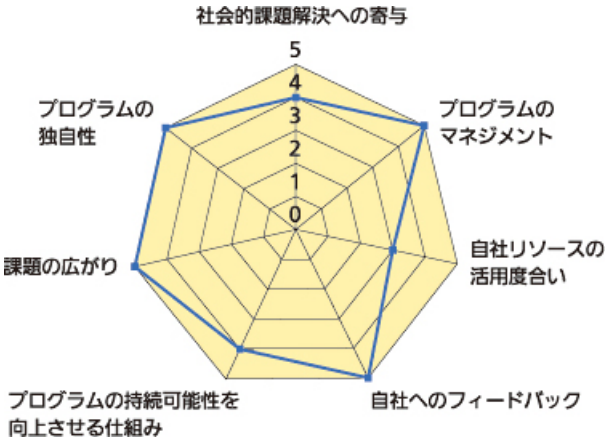
社会課題やニーズは、さまざまなステークホルダーとの対話を最重視して把握するように努めています。「環境」と「次世代育成支援」両分野において取り組むプログラムは、地域・行政・NPO・教育機関などと連携し、協働して推進するスキームをとっています。

©Panasonic Corporation 2010

活動の評価方法

私たちの活動の評価方法については、第三者機関の評価などを取り入れながら、7つの評価視点（1. 社会課題解決への寄与　2. プログラムのマネジメント　3. 自社リソースの活用度合い　4. 自社へのフィードバック　5. プログラムの持続可能性を向上させる仕組み　6. 課題の広がり　7. プログラムの独自性）により点数評価を行い、プログラムの改善や選択と集中を進めています。

《7つの評価視点による具体的評価事例（NPOサポート ファンド）》



費用支出と評価

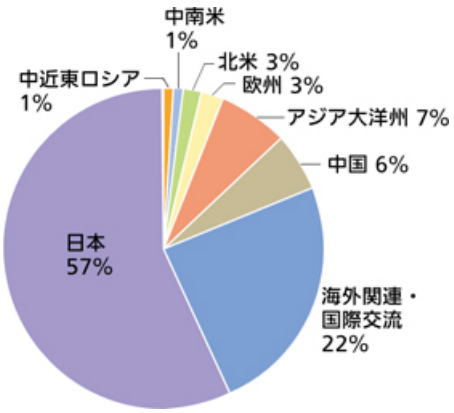
グローバル化と多様化が急激に進む中で、社会課題の解決も、グローバルに大きくとらえて推進していくべきものと、各地域主導で取り組むべきものとがさまざまな領域で混在しているため、グローバルレベルでリソースの適切な配分を実施するために、当社グループ全体の企業市民活動実態調査を行っています。日本及び海外6地域（北米・中南米・欧州・アジア大洋州・中国北東アジア・CIS中近東アフリカ）の2009年度の調査結果を紹介します。

海外関連活動の投資比率は2009年度43%でした。海外投資比率50%の壁を越えられないのが現状の課題です。新中期計画では、2012年度に社会的投資の海外比率70%を目指し、海外事業戦略に鑑みて、投資地域・規模・タイミングを決定していきます。

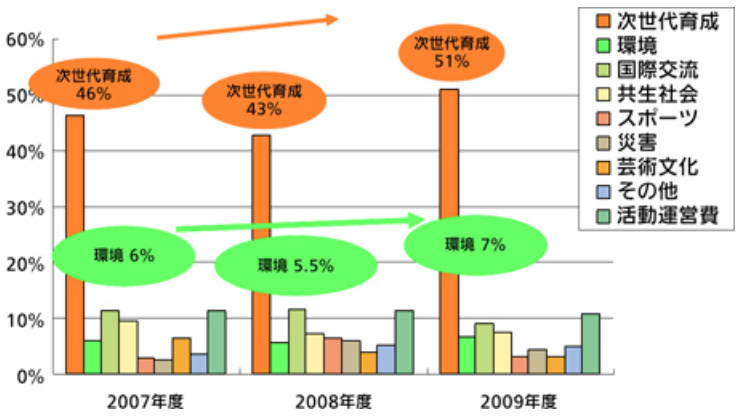
分野別では、重点分野である次世代育成支援が最も高く51%でした。（07年 46%、08年 43%）各国ともスカラシップやKWNを中心に独自の教育プログラムの支援など、教育関連の活動が増えてきています。環境分野は全体の7%となっており、各地域とも少しずつ増加しています。（07年度 6%、08年度 5.5%）。環境分野は、グローバルなエコリレー実施による、地域の清掃や環境ボランティア活動などが中心となっているため、他の分野と比較して投資費用が少ないと考えられます。

2010年度は、グローバル環境教育プログラムの開発など、各国で環境分野への投資を強化できる仕組み作りを行っていきます。新中期計画において、「環境」と「次世代育成」を重点分野として、持続可能な社会の実現に貢献するための地球市民活動をグローバルに推進してまいります。

《海外と日本の活動費用支出比率》



《分野別構成比（グローバル）》

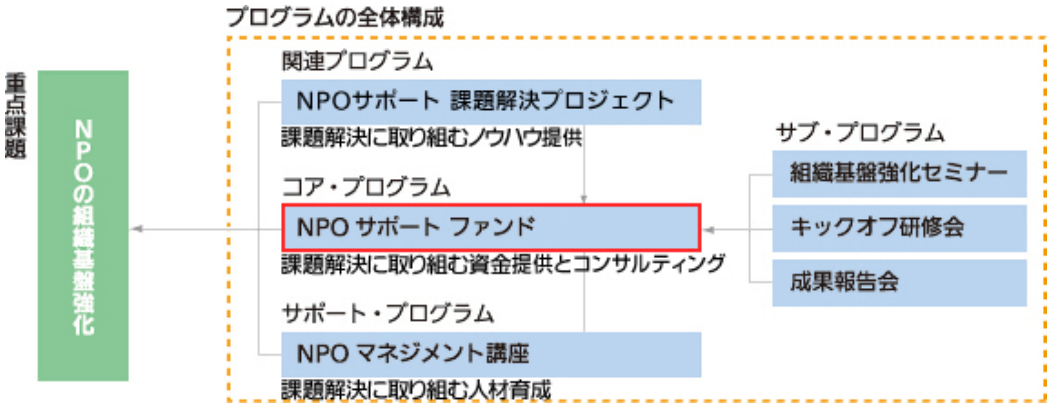


©Panasonic Corporation 2010

重点プログラムの推進スキーム

重点プログラムは、コア・プログラム、関連プログラム、サポート・プログラムというスキームで、集中的に推進しています。コア・プログラム（重点課題に取り組む主要なプログラム）に、関連プログラム（コア・プログラムに関連する重要テーマに取り組むプログラム）、サポート・プログラム（コアプログラムをサポートするプログラム）を加えて、重点課題の解決をより強力に促進します。

《例》



さまざまな取り組み

NPOとの協働	メセナ・芸術文化支援	パナソニック スカラシップ	これまでの歩み
社員参画の推進	災害支援	財団・奨学金	

※「パナソニック企業市民活動レポート」（http://panasonic.co.jp/cca/）で詳しくご紹介しています。

©Panasonic Corporation 2010

CSR経営を支えるガバナンス

コーポレートガバナンス

※ 1～13の項目は、有価証券報告書 -第103期（平成21年4月1日～平成22年3月31日）より引用して掲載しております。本文中の社名などは当該報告書提出日（平成22年6月28日）現在のものです。

EDIネット（証券取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム）
http://info.edinet-fsa.go.jp/

以下の項目の一部については、連結会社の状況を記載しています。なお、当記載内容は特段の記述がない限り、本有価証券報告書提出日（平成22年6月28日）現在のものです。

1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、グループ全体に関わる重要な業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督する取締役会と、取締役会から独立し、取締役の職務の執行を監査する監査役・監査役会によるコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。当社は、事業ドメインごとの自主責任経営体制に基づく独自の経営システムおよび当社の事業体制に相応しいコーポレート・ガバナンス体制を以下のとおり構築し、充実を図っています。

2. 会社の機関の内容

1. 取締役会・役員体制

当社の取締役会は、取締役19名（うち社外取締役2名）で構成され、会社法および関連法令（以下、「会社法」と総称する）上、当社の業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督する権限を有しています。

当社は、「企業は社会の公器」という基本理念に基づき、他社に先駆けた社外取締役の導入など、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んできました。社外取締役は、当社と社外取締役本人およびその所属する法人等の団体との関係に鑑み、利益相反を生じるおそれがなく、客観的・中立的な立場から、取締役の職務の執行に対する取締役会による監督の実効性を高め、強化することができる独立性を有する2名を選任しています。当社は事業ドメイン別経営体制に基づき、各事業ドメイン会社にさらなる権限委譲を徹底するとともに、コーポレート戦略においてはグループの総合力を結集するため、国内外の当社グループをまたがる横断的な執行責任者制度として「役員制度」を採用しています。役員は28名（取締役兼任を除く）で、事業ドメイン会社の社長や海外地域統括責任者、本社の職能責任者等です。

また、取締役会は、グループ全体に関わる経営案件について、スピーディーで戦略的な意思決定と健全で適切なモニタリングの両立を行うべく、コーポレート戦略の決定と事業ドメインの監督に集中することとし、執行責任を負う「役員」との機能分担の明確化を図っています。一方、当社グループの事業が広範多岐にわたるという実態をふまえ、それぞれの事業に精通した執行責任者が取締役会に参画する体制をとっています。また、取締役会における審議の充実および意思決定の適正化を図ることを目的として、グループ・マネジメント・コミッティーを設置・運用しています。なお、取締役の責任の明確化を図るとともに機動的な取締役会の体制構築を目的とし、取締役の任期を1年としています。

2. 監査役・監査役会

当社は、会社法に基づき、監査役、および監査役によって構成される監査役会を設置しています。監査役・監査役会は、ガバナンスのあり方とその運営状況を監視し、取締役の職務の執行を含む日常の経営活動の監査を行っています。当社の監

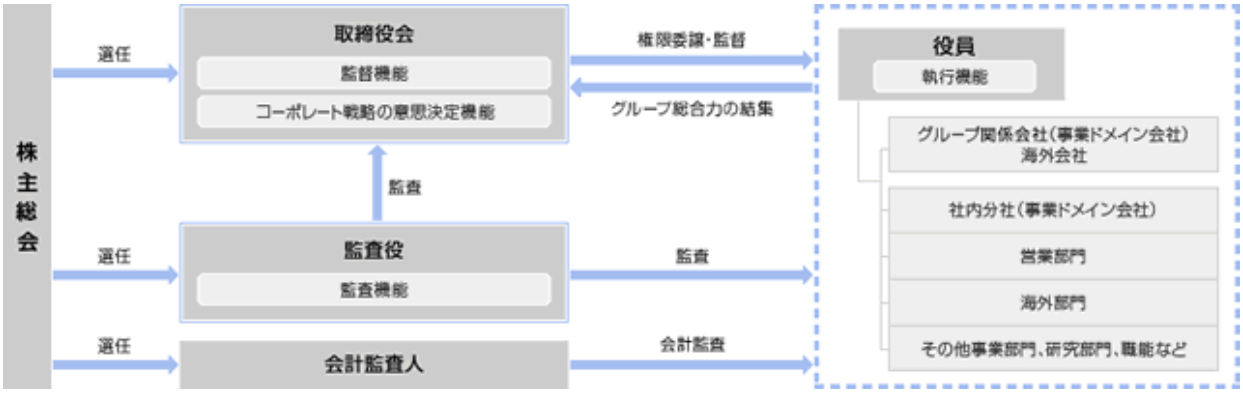
©Panasonic Corporation 2010

査役は5名であり、うち3名は社外監査役です。社外監査役は3名とも、当社と社外監査役本人およびその所属する法人等の団体との関係に鑑み、利益相反を生じるおそれがなく、客観的・中立的な立場から、取締役の職務の執行に対する監査役による監査の実効性を高め、強化することができる独立性を有する社外監査役です。また、財務・会計に関する相当程度の知見を有する監査役を選任しています。監査役は、株主総会と取締役会に出席し、取締役、役員、従業員および会計監査人から報告を受け、法律上監査役に認められているその他の監査権限を行使しています。特に常任監査役(常勤)は、重要な会議への出席や事業場への往査を行うことなどにより、実効性あるモニタリングに取り組んでいます。また、当社グループにおける監査体制を強化するため、社内分社に計10名の監査役監査を補佐する常勤の「監査役員」を設置しています。これに加え、当社監査役会議長が議長を務める「パナソニックグループ監査役会議」(主要な当社グループ会社の常勤監査役および常勤の監査役員計18名で構成されています。)を設置して、当社グループ会社の監査役、および監査役員と当社監査役との連係を図り、グループ全体のガバナンスを有効に機能させるための体制を整えています。さらに、監査役の監査職務の遂行にあたっては、監査役と「業務監査」・「内部統制監査」の実施を行う内部監査部門が緊密な連係を保ち、効率的な監査を実施しています。また、監査役は内部監査部門等より、内部統制システムにかかわる状況とその監査結果等について定例の報告を受けています。また必要に応じ調査を求めることもあります。なお、監査役監査の実効性を高め、かつ監査業務を円滑に遂行できるようにするため、5名の専任の監査役スタッフが所属する監査役室を監査役会の直轄下に設置しています。

監査役濵田憲一は、当社子会社パナソニックコミュニケーションズ(株)(現　パナソニック　システムネットワークス(株))の経理部門担当副社長を歴任するなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

なお、当社は、社外取締役および社外監査役全員を当社が上場する東京証券取引所、大阪証券取引所および名古屋証券取引所に独立役員(一般株主の保護のため、社外取締役又は社外監査役の中から、一般株主と利益相反が生じるおそれのない者)として届け出ております。

＜ガバナンス体制＞
(取締役会・役員・監査役の機能)



3. 内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況

当社は、取締役会において、内部統制システムの整備に関する基本方針について以下のとおり決定しております。なお、平成21年8月3日開催の取締役会において、この基本方針を継続することを決定しました。その内容は以下のとおりです。

1. 内部統制システムの整備に関する基本方針

a. 取締役の職務執行の適法性を確保するための体制

コンプライアンス意識の向上を図るとともに、効果的なガバナンス体制およびモニタリング体制を整えることによって、取締役の職務執行の適法性を確保します。

b. 取締役の職務執行に関する情報の保存と管理に関する体制

©Panasonic Corporation 2010

取締役の職務執行に関する情報は、法令および社内規程に従い、適切に保存と管理を行います。

c. リスク管理に関する規程その他の体制

リスク管理に関する規程を制定し、リスクに関する情報を一元的・網羅的に収集・評価して、重要リスクを特定し、その重要性に応じて対策を講じるとともに、その進捗をモニタリングし、継続的改善を図ります。

d. 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制

意思決定の迅速化を図るとともに、事業計画等によって経営目標を明確化し、その達成状況を検証することによって、取締役の職務執行の効率性を確保します。

e. 従業員の職務執行の適法性を確保するための体制

コンプライアンスに対する方針の明示によって、従業員のコンプライアンス意識の向上を図ります。また、効果的なモニタリング体制を整えることによって、従業員の職務執行の適法性を確保します。

f. 監査役の職務を補助する従業員に関する事項および当該従業員の取締役からの独立性に関する事項

監査役監査の実効性を高め、かつ監査職務を円滑に遂行するため、取締役から独立した組織を設け、監査役スタッフを置きます。

g. 監査役への報告に関する体制

取締役および従業員等が監査役に対して適切に報告する機会と体制を確保します。

h. 監査役監査の実効性確保のための体制

監査役が毎年策定する「監査計画」に従い、実効性ある監査を実施できる体制を整えます。

i. 当社グループにおける業務の適正性を確保するための体制

当社は、グループ会社の自主責任経営を尊重しつつも、当社グループとしての業務の適正性を確保するために、グループ会社に対して当社の経営方針・経営理念および(a)から(h)までの基本方針を徹底します。

---

2. 整備状況

a. 取締役の職務執行の適法性を確保するための体制

経営理念実践の指針を具体的に定めた「パナソニック行動基準」や「取締役・役員倫理規程」等の社内規程を制定しています。また、取締役会決議による担当業務の委嘱により、「役員」には執行責任を負わせるとともに、取締役にはコーポレート戦略の決定と事業ドメインの監督に集中させるガバナンス体制を敷き、その体制のもと、取締役の責任を明確化しています。さらに、監査役および監査役会による監査等が実施されています。社内分社においては、法人における取締役会に相当する経営会議、監査役に相当する監査役員を設けています。

b. 取締役の職務執行に関する情報の保存と管理に関する体制

取締役会議事録は、取締役会開催ごとに作成され、取締役会事務局により永久保存されています。また、社長決裁についても、担当部署により永久保存されています。

c. リスク管理に関する規程その他の体制

「リスクマネジメント基本規定」に従って、「グローバル＆グループリスクマネジメント委員会」を中心にリスク情報を一元的・網羅的に収集・評価し、重要リスクを特定するとともに、その重要性に応じてリスクへの対応を図っています。

d. 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制

「グループ・マネジメント・コミッティー」の設置、「重要事項決裁規程」の運用、取締役と役員の役割分担、各事業ドメイン会社への権限委譲の徹底、経営上重要な情報の正確かつ迅速な収集・伝達のためのITシステムの整備等により、意思決定の迅速化を図っています。また、「中期経営計画」・「事業計画」等を策定し、月次決算において達成状況を確認・検証のうえ、その対策を立案・実行しています。

e. 従業員の職務執行の適法性を確保するための体制

©Panasonic Corporation 2010

「パナソニック行動基準」等の社内規程の策定や「コンプライアンス委員会」をはじめとする各種の活動を行うとともに、「業務監査」・「内部統制監査」等の実施、「公益通報ホットライン」の運用等を通じて、不正行為の早期発見に努めています。

f. 監査役の職務を補助する従業員に関する事項および当該従業員の取締役からの独立性に関する事項

専任の監査役スタッフが所属する監査役室を監査役会の直轄下に設置し、執行部門の組織から分離させています。

g. 監査役への報告に関する体制

取締役および従業員等は、監査役主催の定例報告会等において、業務の運営や課題等について報告するとともに、重要会議に出席を要請して適宜報告しています。また、「監査役通報システム」によって、会計および監査における不正や懸念事項について、従業員等が直接監査役会に通報する体制を構築しています。

h. 監査役監査の実効性確保のための体制

監査役監査を補佐するために、社内分社に「監査役員」を設置しています。また、当社グループ監査役・監査役員との連携を図るために、常任監査役が議長を務める「パナソニックグループ監査役会議」を設置し運用しています。さらに、各部門は国内外の事業場往査に協力し、内部監査部門も適宜報告するなど、連携することにより、監査役監査の実効性向上に協力しています。

i. 当社グループにおける業務の適正性を確保するための体制

「パナソニック行動基準」の運用、グループ会社への株主権の行使・取締役および監査役の派遣、「重要事項決裁規程」の運用、グループ横断的な職能規程の策定、「業務監査」・「内部統制監査」の実施、経営方針発表による目標の共有化および通達等による適切な情報伝達等を行っています。

また、上記各体制のもとで当社グループの業務の適正性を確保することにより、米国企業改革法および金融商品取引法に基づく財務報告に関する内部統制についても適切な対応を行っています。

＊ グループ会社とは、会社法上の子会社をいう。

4. 会社情報の適時開示に関する内部統制

当社は、「企業は社会の公器」との経営理念のもと、透明性の高い事業活動を心がけ、ステークホルダーに対する説明責任を果たすことに努めています。当社の情報開示に対する基本的な考え方は、当社グループの経営理念を実践するために順守すべき具体項目を制定した「パナソニック行動基準」で定め、当社ホームページ等において公表しており、当社の公正かつ正確な財務情報や、経営方針、事業活動、CSR活動などの企業情報を、適時適切にわかりやすく提供することを、情報開示の基本方針としています。

この基本方針に則り、当社グループの経営に関する重要な事項は、取締役会規則に基づき取締役会で決議または報告がなされます。これらの重要な事項やその他国内外の関係諸法令および金融商品取引所規則等により開示が義務づけられている事項は、社内の情報の各所轄部門から、経理・財務担当取締役の監督のもと、情報取扱部門に対して、適時、正確に報告が行われ、重要な情報が収集される仕組みとなっています。

また、国内外の関連諸法令および金融商品取引所規則等により開示が義務づけられている事項が、子会社を含む事業ドメイン会社等にて発生する際には、内容に応じて、速やかに本社の「経理グループ」または「財務・IRグループ」に報告することとなっており、これらの事項が入手出来る体制を整備しています。

収集・入手した情報については、国内外の関係諸法令および金融商品取引所規則等に従って、開示の必要性の判断を行い、会社の業務執行を実質的に決定する機関による決議・決定が行われた時点、またはその発生を認識した時点での開示に努めています。

加えて、開示の内容、表現等についても当社内関連部署、ならびに外部弁護士等に確認し、正確、公正、かつ充分な内容となるよう努めています。

また、当社はニューヨーク証券取引所上場企業として、米国企業改革法(サーベンス・オクスレー法)に基づき、平成14年度

©Panasonic Corporation 2010

から同法302条に基づくディスクロージャー統制手続きを既に整備しています。有価証券報告書、四半期報告書、米国証券取引委員会に提出する年次報告書(様式20-F)、アニュアルレポート等の作成や確認作業にあたっては、内部統制・ディスクロージャー統制の確立、維持、有効性の保証に対して責任のある社長および経理・財務担当取締役の監督のもと、その記述内容の妥当性およびその開示に関する手続きの適正性を、当社の主な情報取扱部門の責任者で組織された「ディスクロージャー委員会」にて確認しています。同委員会の委員長は、社長および経理・財務担当取締役により任命され、同委員会の構成員である「ディスクロージャー委員」は、委員長より任命されます。そして、同委員会は、開示に関する内部統制手続きの整備、維持、改善ならびに評価も行います。

5. 財務報告に関する内部統制

当社は、子会社を含めたグループ全体の財務報告の信頼性を担保すべく、本社の「監査グループ」の統括のもと、統制環境から実際の業務の統制活動までのあるべき姿を文書化しています。具体的には、各事業ドメイン会社などでチェックシートによる自己点検を行ったうえで、その順守状況(内部統制の有効性)を各事業ドメイン会社などに設置した「ドメイン監査責任者」が監査を行い、これらの監査をふまえて、本社の監査グループがグループ全社の監査を統括することにより、内部統制の充実を図っています。なお、平成21年度は本社の監査グループ約20名をはじめ、グループ全体で約400名が内部統制監査に従事しました。

6. 取締役・監査役の報酬

取締役および監査役の報酬については、株主総会の決議により、取締役全員および監査役全員のそれぞれの報酬総額の最高限度額を決定しています。各取締役の報酬額は、取締役会の授権を受けた代表取締役が当社の定める一定の基準に基づき決定し、各監査役の報酬額は、監査役の協議により決定します。

取締役の報酬については、経営に対する貢献度を報酬に連動させるため、CCM、売上高および環境経営の指標であるCO_2排出量を業績評価の基準とし、各人の支給額に反映しています。株主利益に立脚した業績評価基準の徹底を通じ、当社グループ全体の長期継続的な成長性、資本収益性の向上を図っていきます。

* CCM(キャピタル・コスト・マネジメント):資本収益性をベースとした当社の経営管理指標

当社の役員報酬は以下の通りです。

役員区分	員数(人)	報酬等の総額(百万円)	
			基本報酬
取締役(社外取締役を除く)	21	931	931
監査役(社外監査役を除く)	2	63	63
社外取締役	2	26	26
社外監査役	3	39	39

取締役　中村邦夫*、大坪文雄に対する報酬等の総額(基本報酬)は、各々122百万円、105百万円です。

* 氏名の正式表記は右記の通りです。中村 邦夫

©Panasonic Corporation 2010

7. 業務を執行した公認会計士の氏名および所属する監査法人名等

当社はあずさ監査法人と監査契約を結び、会計監査を受けています。当社の会計監査業務を執行した公認会計士の氏名および所属する監査法人名等は以下のとおりです。

業務を執行した公認会計士の氏名	所属する監査法人名	継続監査年数
指定社員 業務執行社員 目加田 雅洋	あずさ監査法人	2年
指定社員 業務執行社員 近藤 敬	あずさ監査法人	1年
指定社員 業務執行社員 竹内 毅	あずさ監査法人	7年

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士85名、会計士補等99名、その他40名です。

8. 社外取締役および社外監査役

当社では、社外取締役2名と社外監査役3名を選任しています。社外取締役宇野郁夫は、日本生命保険相互会社の取締役会長であり、同社は当社の大株主でありますが、その他当社との間に記載すべき関係はありません。社外取締役奥正之は、株式会社三井住友銀行頭取兼株式会社三井住友フィナンシャルグループ取締役会長であり、同行は当社の大株主ですが、その他当社との間に記載すべき関係はありません。また、社外監査役吉野泰生*は、住友生命保険相互会社の顧問であり、同社は当社の大株主でありますが、その他当社との間に記載すべき取引関係はありません。

当社は、社外取締役2名いずれについても、当社と社外取締役およびその所属する法人等の団体との関係に鑑み、利益相反を生じるおそれのない独立性を有し、かつ、客観的・中立的な立場から、取締役の職務の執行に対する取締役会による監督の実効性を高め、強化することができるものと考えております。また、社外監査役3名いずれについても、当社と社外監査役およびその所属する法人等の団体との関係に鑑み、利益相反を生じるおそれのない独立性を有し、かつ、客観的・中立的な立場から、取締役の職務の執行に対する監査役による監査の実効性を高め、強化することができるものと考えております。

社外取締役は、取締役会における決算報告や内部統制システムの整備に関する基本方針の見直し等を通じて、直接または間接に、内部監査、監査役監査、および会計監査と相互に連携し、内部統制部門から報告を受け、実効性のある監督を実施しています。

社外監査役は、取締役会における決算報告や内部統制システムの整備に関する基本方針の見直し、または監査役会における意見交換・情報交換等を通じて、直接または間接に、内部監査、監査役監査、および会計監査と連携を保ち、内部統制部門から報告を受け、実効性のある監査を実施しています。

* 氏名の正式表記は右記の通りです。吉野 泰生

9. 社外取締役および社外監査役との間で締結している会社法427条第1項に規定する契約の概要

当社は、社外取締役全員および社外監査役全員との間で、会社法第423条第1項の賠償責任について、その職務を行うにつき善意でありかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第１項に定める最低責任限度額を限度とする旨の契約を締結しています。

©Panasonic Corporation 2010

10. 取締役会にて決議できる株主総会決議事項

当社は、剰余金の配当その他会社法第459条第1項各号に定める事項について、法令に別段の定めがある場合を除き、取締役会の決議によって定めることができる旨を定款に定めています。これは、当社の株主還元方針である連結業績に応じた積極的な配当および自己株式の取得と消却を、より機動的に行うため、取締役会決議に基づき剰余金の配当等を実施できるようにしようとするものであります。

当社は、会社法第426条第1項の規定により、取締役会の決議によって、同法第423条第1項に定める取締役(取締役であった者を含む。)および監査役(監査役であった者を含む。)の責任を法令の限度において免除することができる旨を定款に定めております。これは、取締役および監査役が職務を遂行するにあたり、その役割を十分に発揮することができるようにしようとするものであります。

11. 取締役選任の決議要件

当社は、取締役選任の決議要件について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨を定款に定めています。

12. 株主総会の特別決議要件

当社は、会社法第309条第2項に定める株主総会の特別決議要件について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2以上をもって行う旨を定款に定めています。これは、株主総会における特別決議の定足数を緩和することにより、株主総会の特別決議事項の審議をより確実に行うことを目的とするものであります。

13. 株式の保有状況

a. 投資株式のうち保有目的が純投資目的以外の目的であるものの銘柄数及び貸借対照表計上額の合計額

204銘柄　349,477百万円

b. 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式の銘柄、株式数、貸借対照表計上額及び保有目的

銘柄	株式数 (株)	貸借対照表 計上額 (百万円)	保有目的
トヨタ自動車(株)	27,392,905	102,586	事業協業・取引関係の維持・強化
ダイキン工業(株)	15,000,000	57,375	事業協業・取引関係の維持・強化
TDK(株)	6,249,608	38,873	事業協業・取引関係の維持・強化
本田技研工業(株)	11,272,900	37,201	事業協業・取引関係の維持・強化
(株)三井住友フィナンシャルグループ	5,178,600	16,002	金融・財務取引の維持・強化

©Panasonic Corporation 2010

新日本製鉄(株)	35,985,000	13,206	事業協業・取引関係の維持・強化
(株)小糸製作所	8,558,250	11,879	事業協業・取引関係の維持・強化
(株)セブン&アイ・ホールディングス	2,808,956	6,345	事業協業・取引関係の維持・強化
住友金属工業(株)	19,260,000	5,451	事業協業・取引関係の維持・強化
JFEホールディングス(株)	1,334,000	5,023	事業協業・取引関係の維持・強化
(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ	10,219,060	5,007	金融・財務取引の維持・強化
東レ(株)	8,428,000	4,602	事業協業・取引関係の維持・強化
(株)東京放送ホールディングス	3,083,180	4,366	事業協業・取引関係の維持・強化
KDDI(株)	6,258	3,029	事業協業・取引関係の維持・強化

c. 保有目的が純投資目的である投資株式の前事業年度及び当事業年度における貸借対照表計上額の合計額並びに当事業年度における受取配当金、売却損益及び評価損益の合計額

該当事項はありません。

当社株式の大規模な買付行為に関する対応方針について

2010年5月7日付プレスリリースをご覧ください。

当社株式の大規模な買付行為に関する対応方針について（買収防衛策）
http://panasonic.co.jp/corp/news/official.data/data.dir/jn100507-7/jn100507-7-1.pdf

コーポレートガバナンスに関する報告書

国内取引所（東京、大阪）に提出したコーポレート・ガバナンスに関する報告書をご覧いただけます。

コーポレートガバナンスに関する報告書
（最終更新日：2010年6月28日）
http://panasonic.co.jp/ir/reference/pdf/PCG100628.pdf

監査役通報システム

パナソニックグループの会計・監査関連に疑念をお持ちの方は、パナソニック株式会社　監査役会(通報窓口)までお願いします。

通報は下記の要領にてお願いいたします。

- 対象となる通報内容は、パナソニックグループにおける会計・監査関連の疑念です。
- 匿名での通報も受け付けますが、可能な限り実名でお願いします。また通報内容は、出来るだけ具体的かつ詳細な事実に基づく記述をお願いします。(そうでない場合には、調査等に限界の生じる場合があります。)

©Panasonic Corporation 2010

通報者に関する個人情報は、下記の場合を除き、関係者以外の第三者*に対して開示しません。

- 法令上、開示が必要な場合
- 調査・報告等に必要な場合

* ここでいう「関係者以外の第三者」とは、当社監査役、当社監査役会事務局である当社監査役室、当社監査役が決定した調査担当部門、及び協力部門等調査対象事案に関与した全ての者以外を指します。

「お名前(本名)」「ご連絡先(E-mailアドレス)」を明示して通報いただいた方には、対応状況についてお知らせするよう努めますが、フィードバック出来ない場合もございます。その際はご了承ください。

当社の許可なく回答内容の一部または全体を転用、二次利用することは著作法上認められておりませんのでご注意下さい。

下記のフォームより通報して下さい。

会計・監査関係通報フォーム
http://panasonic.co.jp/company/philosophy/governance/privacy.html
(匿名での通報はこちらをご利用ください)
https://sec.panasonic.co.jp/panasonic/sec-cgi-bin/governance/govform.cgi?selectj=kansa2

©Panasonic Corporation 2010

役員一覧

2010年6月25日現在

取締役

代表取締役会長	中村 邦夫*1（Kunio Nakamura）
代表取締役副会長	松下 正幸（Masayuki Matsushita）
代表取締役社長	大坪 文雄（Fumio Ohtsubo）
代表取締役副社長	坂本 俊弘（Toshihiro Sakamoto）
	森 孝博（Takahiro Mori）
	桂 靖雄（Yasuo Katsura）
代表取締役専務	大月 均（Hitoshi Otsuki）
	森田 研（Ken Morita）
	鹿島 幾三郎（Ikusaburo Kashima）
	野村 淳二（Junji Nomura）
常務取締役	山田 喜彦（Yoshihiko Yamada）
	高見　和徳*2（Kazunori Takami）
	上野山 実（Makoto Uenoyama）
	原田 雅俊（Masatoshi Harada）
取締役	宇野 郁夫（Ikuo Uno）
	奥 正之（Masayuki Oku）
	牧野　正志（Masashi Makino）
	遠山 敬史（Takashi Toyama）
取締役相談役名誉会長	松下 正治（Masaharu Matsushita）

*1 氏名の正式表記は右記の通りです。中村 邦夫
*2 氏名の正式表記は右記の通りです。髙見 和徳

©Panasonic Corporation 2010

監査役

常任監査役	濵田 憲一(Kenichi Hamada)
	瀬山 雅博(Masahiro Seyama)
監査役	吉野 泰生*3(Yasuo Yoshino)
	畑 郁夫(Ikuo Hata)
	高橋 弘幸(Hiroyuki Takahashi)

*3 氏名の正式表記は右記の通りです。吉野 泰生

役員

常務役員	津賀 一宏(Kazuhiro Tsuga)
	鍛治舎 巧(Takumi Kajisha)
	宮本 郁夫(Ikuo Miyamoto)
	宮田 賀生(Yoshiiku Miyata)
	竹花 豊(Yutaka Takehana)
	小林 俊明(Toshiaki Kobayashi)
役員	藤田 正明(Masaaki Fujita)
	福島 能久(Yoshihisa Fukushima)
	野口 直人(Naoto Noguchi)
	脇 治(Osamu Waki)
	ジョゼフ テーラー(Joseph Taylor)
	石井 純(Jun Ishii)
	城阪 俊郎(Toshiro Kisaka)
	冨田 真人(Masato Tomita)
	河井 英明(Hideaki Kawai)

©Panasonic Corporation 2010

	上野山 雄（Takeshi Uenoyama）
	西口 史郎（Shiro Nishiguchi）
	宮部 義幸（Yoshiyuki Miyabe）
	ローラン アバディ（Laurent Abadie）
	塩川 順久（Yorihisa Shiokawa）
	伊藤　好生（Yoshio Ito）
	大澤　英俊（Hidetoshi Osawa）
	中川　能亨（Yoshiaki Nakagawa）
	吉田　守（Mamoru Yoshida）
	野村　剛（Tsuyoshi Nomura）
	赤峰 信治（Nobuharu Akamine）
	岡原 邦明（Kuniaki Okahara）
	中島 幸男（Yukio Nakashima）

©Panasonic Corporation 2010

行動基準

「行動基準」は、経営理念実践の指針を、わかりやすく具体的に表現したものです。
当社の行動基準は1992年に最初に制定され、以降2回の改定を経た後、2008年10月1日、社名変更・ブランド統一を機に「パナソニック行動基準」として改定されました。本改定では、Panasonicブランドの目指す姿と企業の社会的責任（CSR）に関する社会の要請に対する当社の基本姿勢につき、全社員でのグローバルな共有が図られています。

社長メッセージ

グローバル・パナソニックの実現に向けて、経営理念を着実に実践しよう

私たちは、創業以来、「企業は社会の公器」であり「事業を通じて社会に貢献する」との考え方を基軸とする経営理念を不変のものとし、あらゆる活動のよりどころとしてきました。わが社の商品・事業の歴史は、常に経営理念を実践してきた数多くの社員の皆さんによって築き上げられてきたと言ってよいと思います。いつの時代も、パナソニックで働く一人ひとりにとって最も大切なことは、経営理念をより深く学び、自ら実践していくことにほかなりません。

近年、企業に対する社会の期待や要請は大きく変化しています。品質・性能の優れた製品をつくる、各国の法令を守るということはいうまでもありません。それにとどまらず、地球環境の保護、製品安全、労働環境・人権保護、リスクマネジメント、企業市民活動など、さまざまな側面で高い倫理感をもって社会的責任を果たすことが、事業を行う前提条件となってきています。

私たちは、経営理念の実践を通じて、このような日々変化する社会の期待や要請に応えていかなければなりません。そのためには、私たち一人ひとりが、社会の要請に対する感性を研ぎ澄まし、「企業の良心」を発揮して、社会の一員として正しいと素直に感じたことを自ら行っていくことが求められます。

わが社は本日をもって社名をパナソニック株式会社とします。ブランドについてもパナソニックへの統一を行います。企業活動の全てを「パナソニック」の名のもとに結集する体制を整え、これまでにもまして全社員が心をひとつに一丸となってグローバル・エクセレンス、真のグローバル・パナソニックの実現に向けて取り組んでいきたいと思います。

この「パナソニック行動基準」は、経営理念実践の具体的な指針として定められたものです。皆さん一人ひとりが日々の活動において、これを「道しるべ」として大いに活用されることを期待します。

2008年10月1日
パナソニック株式会社
社長 大坪文雄

※ パナソニック行動基準の徹底のために、役員および従業員に向けた社長からのメッセージです。

適用 等

適用

この行動基準は、パナソニック株式会社及びパナソニック株式会社の子会社の全ての取締役・役員、従業員に適用します。

制定・発効・変更

この行動基準は、パナソニック株式会社の取締役会が制定し、この行動基準の適用会社各社における取締役会の決議により発効します。

©Panasonic Corporation 2010

適用会社各社は、パナソニック株式会社本社の事前承認のもと、各国・各地域の法令・規則、慣習、事業形態などに応じて本基準の内容を一部変更することができます。ただし、いかなる場合も本基準に反する内容を定めることはできません。

改定

この行動基準は、社会情勢の変化などにより、必要が生じた場合には制定時と同様の手続きを経て改定します。

順守担当取締役・役員の選任と教育・研修の実施

この行動基準の確実な順守のために、会社は、順守担当取締役・役員を選任するとともに、計画的に教育・研修を実施します。

違反時の厳正な措置

取締役・役員と従業員がこの基準に反した場合には、厳正に措置されます。
取締役・役員については、法令あるいは社内規程により措置されます。従業員については、就業規則により措置されます。

第1章 私たちの基本理念

基本は経営理念

私たちは、経営理念に基づき事業を進めてきました。経営理念とは、事業の目的と事業活動の基本的な考え方であり、「綱領」「信条」「私たちの遵奉すべき精神」に力強く簡潔に表現されています。経営理念に基づき仕事を進めることは、時代の推移、事業規模・事業内容の変化にかかわらず不変です。

価値創造による社会貢献

私たちは、社会から「人・物・金・情報」をはじめとする貴重な資源を預かり、新たな価値を付加して商品やサービスを生み出し、世界の人々に広くご利用いただくことによって事業を営んでいます。
この営みにおいて、まず重要なことは、創造性と勤勉性を発揮し、「新たな価値の創造によって持続可能な社会の発展に貢献する」ということです。これが私たちの事業の意義であり、使命でもあります。

社会との密接なつながり

あわせて重要なことは、事業は社会と密接にかかわっており、社会の発展を担うとともに、同時に社会から育まれている、ということです。お客様はもちろんのこと、株主・お取引先・従業員・地域社会など、数多くのステークホルダーの有形無形のご協力とご支援があってはじめて事業は成り立ちます。また、私たちの事業活動は、経済・社会・環境のさまざまな側面でこれらの方々に影響を及ぼします。

企業は社会の公器

その意味では、私たちの会社は私企業であっても、事業には社会的責任があります。
私たちは、「企業は社会の公器」との理念のもと、その責任を自覚し全うしなければなりません。さらに、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、透明性の高い事業活動を心がけ、そして説明責任を果たします。そのために、私たちは、常に公正かつ正直な行動をスピーディーに行うよう努めます。

©Panasonic Corporation 2010

地球環境はかけがえのないもの

私たち人類にとって、地球環境はかけがえのないものです。私たちの事業活動は、資源やエネルギーはもちろんのこと、さまざまな点で地球から多大なる恩恵を受けています。
これを念頭に、私たちは、地球環境をより良い状態で次世代に引き継ぐための活動を、自主的かつ積極的に行います。

グローバルな視野と行動

全世界に事業を展開しているグローバル企業として、私たちは、人権を尊重し、各国・各地域において法令を順守するとともに、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、それらに対し敬意をもって接し、誠実に行動します。

経営理念の実践

今日、企業の社会的責任や企業倫理が従来にも増して重要になっています。

この行動基準は、経営理念を実践するため、各国・各地域における事業活動のそれぞれの場面において私たちが順守すべき基準ですが、必ずしもすべての行動を網羅するものではありません。この行動基準に定められていないものについては、経営理念に立ち返り、その本質に照らして、行動することが大切です。

綱領

産業人たるの本分に徹し
社会生活の改善と向上を図り
世界文化の進展に寄与せんことを期す

信条

向上発展は各員の和親協力を得るに
非ざれば得難し 各員至誠を旨とし
一致団結社務に服すること

私たちの遵奉すべき精神

一、産業報国の精神
　産業報国は当社綱領に示す処にして我等産業人たるものは本精神を第一義とせざるべからず

一、公明正大の精神
　公明正大は人間処世の大本（たいほん）にして如何に学識才能を有するも此の精神なきものは以て範とするに足らず

一、和親一致の精神
　和親一致は既に当社信条に掲ぐる処個々に如何なる優秀の人材を聚（あつ）むるも此の精神に欠くるあらば所謂

©Panasonic Corporation 2010

（いわゆる）烏合（うごう）の衆にして何等（なんら）の力なし

一、力闘向上の精神
我等使命の達成には徹底的力闘こそ唯一の要諦にして真の平和も向上も此の精神なくては贏（か）ち得られざるべし

一、礼節謙譲の精神
人にして礼節を紊（みだ）り謙譲の心なくんば社会の秩序は整わざるべし正しき礼儀と謙譲の徳の存する処社会を情操的に美化せしめ以て潤いある人生を現出し得るものなり

一、順応同化の精神
進歩発達は自然の摂理に順応同化するにあらざれば得難し社会の大勢に即せず人為に偏（へん）する如きにては決して成功は望み得ざるべし

一、感謝報恩の精神
感謝報恩の念は吾人（ごじん）に無限の悦びと活力を与うるものにして此の念深き処如何なる艱難（かんなん）をも克服するを得真の幸福を招来する根源となるものなり

第2章 事業活動の推進

I-1. 研究開発

（1）豊かな未来をめざす研究開発

私たちは、研究開発を通じて、世界の人々の豊かな未来に貢献します。

また、私たちの研究開発成果が、地球環境の保全、世界平和の維持、社会道徳・人道に反して使われないよう努めます。

（2）お客様に満足いただける商品の開発

私たちは、常に、お客様が真に必要としているものは何かを考え、お客様が快適で充実した生活ができるような商品の開発に努めます。

また、私たちは、各国・各地域の法令・規格などを順守するとともに、商品の品質、性能、安全、デザイン・使いやすさ、価格、環境への配慮などにおいて、より良い商品を開発し、お客様に満足いただけるよう努めます。

（3）成果の活用と知的財産権の尊重

私たちは、研究開発成果を知的財産権として確立・蓄積し、積極的にその保護を図るとともに、世界各地において最大限に活用するよう努めます。

私たちは、他者の知的財産権を尊重するとともに、当社知的財産権の侵害の予防と排除に努めます。

（4）開かれた規格・標準化

私たちは、規格の統一や標準化にあたっては、全世界のお客様の最大利益を目的として行動するとともに、関連する情報を公平に開示します。

©Panasonic Corporation 2010

I-2. 調達

(1)公平かつ公正な取引

私たちは、物品・サービスの調達にあたり、グローバルな調達先と公平かつ公正に取引を行います。

(2)調達先の選定

私たちは、物品・サービスの調達に際しては、法令・社会規範の順守、当社の経営理念や行動基準への賛同に加えて、安全、品質、環境、価格、納期などの当社調達基準に沿って、公平な競争機会を提供し、公正に評価、選定を行います。

(3)正しい調達活動の実践

私たちは、法令を順守し、企業倫理に基づいた正しい調達活動を実践します。また、調達先から個人的な利益の供与を受けません。

I-3. 生産

(1)モノづくりによる社会への貢献

私たちは、モノづくりを通じて新たな価値を創造し、豊かさと快適で充実した生活を実現することにより、社会に貢献することが本分であることを常に想起し、地球環境にも配慮した生産活動に取り組みます。

(2)品質を第一に信頼と安心を生み出す

私たちは、法令の順守はもとより、商品の品質を第一に考え、真にお客様に信頼されるとともに、安心してお使いいただけることをめざして、モノづくりプロセスの品質向上に徹底して取り組みます。

(3)お客様満足の実現

私たちは、グローバルな視点で、たゆみない生産性の向上と原価低減に努めます。そして、世界各国のお客様のご要望に応え、商品を適切な時期に、適正な価格でお届けできる、俊敏で柔軟性の高いモノづくりの構築をめざします。

I-4. 営業

(1)新しい市場の創造

私たちは、常に、お客様のニーズや欲求を的確に把握し、開発要望を社内に積極的に提案するとともに、時代を先取りした商品・サービスの普及を促進し、新しい市場を創造していきます。

©Panasonic Corporation 2010

(2)お客様の信頼と期待に応える

私たちは、お客様と接するにあたって、一人ひとりが会社の代表であるとの自覚のもと、誠実、正確、そして迅速を心がけ、謙虚な姿勢と感謝の念を持って対応します。
また、お客様の信頼と期待に応えるために、商品・サービスを適時的確にお届けし、ご要望やご不満に機敏に対応するとともに、お客様情報の管理の徹底などを図ります。

(3)正しい営業活動の実践

私たちは、いかに競争が厳しくとも、法令を順守し、企業倫理に基づいた公正な営業活動を最優先して実践します。法令や社会倫理に反してまで売上や利益を追求しません。
わいろの提供やカルテル・入札談合、取引先への販売価格の拘束など法令や企業倫理に違反する行為は行いません。
また、私たちが取り扱う商品や技術が世界平和を脅かす目的に流用されないよう、輸出管理に万全を期します。

I-5. 広報・宣伝

(1)社会とのコミュニケーション

私たちは、広報・宣伝などのコーポレートコミュニケーション活動を通じて、当社の経営方針、そして、商品、技術などに関する公正かつ正確な情報を広く社会の人々にお知らせすることにより、ブランド価値の向上に努めます。同時に、常に社会の声に耳を傾け、それらを謙虚に受け止め、適切に事業活動に反映していきます。

(2)公正な内容と表現

私たちは、常に事実に基づく表現を基本として、コーポレートコミュニケーション活動を行います。社会的差別につながるもの、他を中傷したり個人の尊厳を損なうものや政治、宗教に関するものは表現の対象としません。

(3)創造性と先進性

私たちは、コーポレートコミュニケーション活動にあたり、創造性と先進性を追求・発揮し、人々に感動をもって迎えられるように努めます。そして、私たちのブランドに対する共感と信頼の向上をめざします。

II-1. 地球環境との共存

(1)持続可能な社会の実現をめざして

私たちは、事業活動の中に地球環境に関する取り組みを明確に位置づけ、環境保全と経済発展を両立させる持続可能な社会の実現をめざします。
私たちは、業務のあらゆる場面で、地球温暖化防止、化学物質の管理、資源の有効活用・廃棄物削減などの環境負荷低減に関する、一歩先の取り組みを推進します。
あわせて、取り組み状況やその成果を積極的に開示します。

©Panasonic Corporation 2010

(2)環境に配慮した商品等の開発

私たちは、研究開発、商品企画、設計段階において環境に配慮し、省エネルギー商品など環境への影響を最小化する商品・サービスを開発し、その普及に努めます。

(3)モノづくりにおける取り組み

私たちは、生産活動におけるCO_2排出量を総量で削減することを主軸としながら、商品企画から調達、販売、物流、リサイクルに至る全てのモノづくりのプロセスで生産性向上を図り、環境負荷低減に取り組みます。

(4)環境意識の高揚

私たちは、あらゆる事業分野・部門・階層において環境に配慮した取り組みを推進するために、教育・啓発活動などを通じて環境意識の高揚に努めます。
あわせて、従業員が個人の生活においても地球環境の保全に配慮することを会社は支援します。

II-2. 商品の安全

(1)安全性の最優先

私たちは、商品の安全性を最優先し、研究開発、生産、販売にあたります。さらに、設置工事、メンテナンス、修理などについても、安全性の確保に努めます。

(2)情報の提供

私たちは、事故を未然に防止し安全に商品を使用いただくため、正しい使用方法などについて、わかりやすい表示や説明などの情報を適切に提供します。

(3)事故発生時の対応

私たちは、商品の安全性に関する情報を入手したときは、直ちに事実確認を行い、原因究明とあわせて適切に対応するとともに事故情報の開示に努めます。安全上の問題がありうることが判明したときは、社内外の関係部門に迅速かつ正確に報告し、安全性の確保と事故の拡大・再発の防止のため、できるかぎりの努力を行います。
製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針(56ページ参照)

II-3. 法令と企業倫理の順守

(1)法令と企業倫理の順守は経営の根幹

私たちは、常に法令はもちろん、企業倫理を順守して、誠実に業務を遂行します。業務のあらゆる場面で、法令と企業倫理を順守することは、会社存立の大前提であるとともに、経営の根幹です。

©Panasonic Corporation 2010

(2)公正な行動

私たちは、公正かつ自由な競争を尊重し、独占禁止法その他関係法令を順守します。
また、接待や贈答その他形態の如何を問わず、法令または社会倫理に反して、利益の提供を行わないとともに、個人的な利益供与を受けません。
反社会的勢力、団体に対しても、毅然とした態度で対応します。

(3)関係法令の社内徹底

私たちは、法令やその精神の順守をより確実なものにするため、社内規程の整備に努めるほか、事業活動にかかわる法令に関する情報を積極的に収集し、教育研修など、あらゆる機会を活用して、社内への徹底を図ります。

(4)法令違反の早期是正と厳正な対処

私たちは、業務に関して法令や企業倫理に違反する疑いがある場合には、上司あるいは法務部門など適切な関係部門や社内通報窓口に報告します。不正な目的でなく、法令違反またはそのおそれがあることを報告した者が、これを理由に解雇、降格等の不利益な取り扱いを受けることは、一切ありません。このような報告を取り扱うにあたっては情報管理を徹底します。

また、法令違反の行為が生じた場合には、速やかにその違反状態を是正し、再発防止を図るとともに、違反行為に対して厳正に対処します。

II-4. 情報の活用と管理

(1)情報の活用

私たちは、ITを駆使し、情報の積極的な活用を図ります。

これにあたって、私たちは、経営戦略情報、技術情報および個人情報などの有用な情報の適正な収集とともに、入手した情報の正確な記録、適正な管理・利用、そして、不要となった情報の確実な廃棄を行います。

(2)情報セキュリティの徹底

私たちは、情報の盗用・改ざんに十分に注意を払うとともに、情報漏えいの防止など情報セキュリティを徹底します。

(3)他社情報などの取り扱い

私たちは、他社情報などについて、必要性を十分吟味のうえ受け取り、機密の保持と情報漏えいの防止に万全を期します。

(4)個人情報の取り扱い

私たちは、個人情報の重要性を認識し、その収集、記録、管理、利用、廃棄において、所定の規則に従い適切に取り扱います。また、個人情報の紛失、改ざん、漏えいなどの防止に努めます。

©Panasonic Corporation 2010

II-5. ディスクロージャー（情報開示）

(1)基本的な考え方

私たちは、お客様や株主の方々はもとより、さまざまなステークホルダーに対して、当社の公正かつ正確な財務情報や、経営方針、事業活動、CSR活動などの企業情報を、適時適切にわかりやすく提供するよう努めます。あわせて、社会からの当社に対する評価やご要望を謙虚に受け止め、これを事業活動に役立てるよう努め、透明性の高い企業であり続けます。

(2)法令・規則の順守

当社は、グローバルに事業を展開しており、幾つかの国や地域の証券市場に上場しています。私たちは、これらの国の証券関連法令・規則を順守します。

また、インサイダー取引は断じて行いません。

(3)開示すべき情報とその方法

私たちは、法令・規則などにより開示が要請される情報やその他開示すべきと判断する情報について、適切な内部統制手続きに基づき、正確、公正、そして、十分な内容であるよう努めます。

また、開示時期についても、各国の関連法令・規則に従うことはもとより、タイムリー、かつ、公正公平に開示します。

II-6. 企業市民活動

(1)企業市民活動

私たちは、健全で心豊かな社会づくりをめざし、社会と対話しつつ、企業の立場から積極的に企業市民としての活動を行います。特に、地球環境との共存、人材育成・教育、芸術・文化振興、社会福祉の活動を行い、NPO／NGO・市民とともにより良い社会づくりなどの支援活動も行います。

(2)地域社会との共生

私たちは、自らが地域社会の一員であることを認識し、地域社会との連携を図りつつ、ともに発展していくよう努めます。

特に、地域社会の活動への参加・協力を積極的に行い、環境への対応や芸術・文化・スポーツの振興など、地域に根ざした活動を実施するとともに、社内施設の提供や社内イベントの開放などにできる限り努め、地域社会のニーズに適切に対応します。
また、自然災害など大規模災害発生時には、関係先と協力しつつ、可及的速やかな支援活動を行います。

(3)寄付、賛助活動、公益事業の運営支援

会社は、社会的課題の解決と社会的ニーズへの対応のため、社会貢献として意義のある適正な寄付、賛助活動などを行うほか、自ら設立した財団や基金などの公益事業の運営を支援します。

©Panasonic Corporation 2010

Ⅲ. ブランド

(1)ブランドに対する考え方

私たちは、経営理念から導かれたブランドスローガン「Panasonic ideas for life」の実践を通じ、私たち全員の全ての活動の成果を一つに結集し、絶えず新しいアイディアを創造し続けます。

(2)Panasonicブランドの目指す姿

私たちは、くらしを輝かせるアイディアを創り、世界中の人々に明日のライフスタイルを提案し、地球の未来と社会の発展に貢献しつづけるという思いを「Panasonic ideas for life」に込め、それぞれの業務において実践していきます。

そして、「先進」「洗練」「信頼」を常に心掛け、地球環境を大前提に考えてあらゆる事業活動を推進します。

先進
私たちは、時代の動きを敏感にとらえ、常に一歩先ゆくアイディアで、お客様の期待を超える新しい価値を創造しつづけます。

洗練
私たちは、お客様一人ひとりが真に求める憧れのライフスタイルを、広い視野で洞察し、研ぎ澄まされた商品で具現化していきます。

信頼
私たちは、真摯にお客様と向き合い、誰もが心から満足し、安心して長くつきあえる品質を提供しつづけます。

eco(地球発想)
私たちは、地球環境を大前提に考える企業活動を通して、真に豊かな未来を実現していきます。

(3)ブランド価値の維持と向上

これまで長い年月をかけて築きあげてきたブランド価値を維持し、さらに向上させていくために、私たちは、ブランドを輝かせる商品・サービスの開発と提供を常に心がけます。

そして、真にお客様のお役に立つ商品やサービスにのみブランドをつけるという信念を持ち続けます。また、絶えざる経営品質の向上を通じてブランド価値の向上に努めます。

第3章 会社と従業員とのかかわり

会社は人間の尊厳を尊重し、従業員が個性と意欲を発揮しグローバルに活躍する場を提供します。一方、従業員はそれぞれの持つ能力や専門性を存分に発揮し自己実現をめざします。このような従業員と会社の自立した関係を通じて、私たちは経営理念を実践します。

(1)人材の育成

1. 私たちは、「経営の根幹は人なり」の考え方を堅持し、人事制度や教育・研修などを通じて、専門性、創造性、そして挑戦意欲にあふれる人材の育成と自らの能力向上に努めます。
2. 私たちは、一人ひとりの人格・個性を尊重するとともに、お互いに多様性を認めあい、それを育む制度の維持改善に努

©Panasonic Corporation 2010

めます。

3. 私たちは、良識と豊かな人間性を備えた良き社会人、良き企業人として行動するよう努めます。
4. 私たちは、「人を預かる者の最も大切な責務は、部下の育成」と認識し、業務を通じて人材育成に努めます。

(2)人権の尊重

1. 会社は、基本的人権を尊重するとともに、差別的取り扱いを行わず、雇用における機会均等に努めます。
   私たちは、性別、年令、国籍、人種、民族、信条、宗教、社会的身分、障害等に関する差別的言動を行いません。
2. 会社は、強制・意思に反しての就労や児童の就労をさせません。従業員の雇用については、事業活動を行う各国・各地域の法令に常に準拠します。
3. 私たちは、個人の多様な価値観を認め、一人ひとりのプライバシーを尊重します。互いに中傷や誇張した言動、また、セクシュアルハラスメント・暴力等の人格を無視する行為を行うことなく、公正で明るい職場づくりに努めます。
4. 会社は、従業員の健康に配慮した安全で快適な職場環境の確保に努めます。
5. 会社は、各国の法令や労働慣行を踏まえ、常に従業員との積極的かつ誠実な対話を通じて、健全な関係の構築と課題解決に努めます。

(3)会社資産の保全

私たちは、ネットワークを含む社内の情報システムや、その他有形・無形の会社資産を不正に使用しません。

また、退職する際は、会社資産、業務上のすべての機密情報および資料等を返却します。在職中に知り得た営業機密その他企業情報を、会社の許可なしに、開示または漏えいしません。

(4)利益相反行為の禁止

私たちは、私たち個人の利益と会社の利益が対立する、あるいは、対立するおそれのある行為はしません。もしこのような状況が生じる可能性がある場合、あるいは、生じた場合は、上司あるいは関係部門などに報告します。

©Panasonic Corporation 2010

製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針

※ この基本方針は2007年6月27日開催の松下電器産業株式会社（当時）取締役会において決議した内容です。

パナソニック株式会社およびパナソニックグループは、経営基本方針にのっとり、製造・販売する製品の安全性を確保して、お客様に安全・安心をお届けすることが経営上の重要課題であり、社会的責任であるとの認識のもと、以下のとおり製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針を定め、「お客様第一」と「スーパー正直」に徹して、製品安全の確保に積極的に取り組んでまいります。

1.法令の順守

私たちは、消費生活用製品安全法その他の製品安全に関する国内外の諸法令・安全規格および各国政府のガイドラインに定められた義務ならびにこの基本方針を順守します。

2.製品安全確保の企業文化の確立

私たちは、この基本方針に基づき、製品安全に関する自主行動計画を策定・実行するとともに、品質保証体制・自主行動計画について、継続的な改善を行うことにより、「お客様第一」、「製品安全の確保」の企業文化を確立・維持します。

3.本質的な安全設計の実現

私たちは、あらゆる側面から製品のリスクを見つけ出すために、科学的手法を用いてリスクを徹底分析してリスクの低減に努めるとともに、部品・材料のライフエンド研究などを通して本質的な安全設計の実現に努めます。

4.誤使用等による事故防止

私たちは、お客様に製品を安全にご使用いただくため、取扱説明書、製品本体等に誤使用や不注意による事故防止に役立つ注意喚起や警告表示を適切に実施します。

5.製品安全確保のための品質保証体制

私たちは、研究開発、企画、設計、生産、販売、設置工事、メンテナンス、修理、廃棄など製品のすべてのライフサイクルにおいて、独自の安全規格を整備するとともに、常に適切な品質管理を行い、製品安全の確保に努めます。

6.製品事故情報の収集と開示

私たちは、当社製品に係る事故について、その情報をお客様等から積極的に収集するとともに、お客様等に対して適切な情報提供を行います。

7.製品事故発生時の対応

私たちは、当社製品において事故が発生したときには、直ちに事実確認と原因究明を行い、安全上の問題があることが判明したときは、適切な情報提供方法を用いて、迅速にお客様等に告知するとともに、製品回収その他の危害の発生・拡大の防止等の必要な措置を講じます。

©Panasonic Corporation 2010

グローバルコンプライアンス

基本的な考え方

当社は、新中期計画「GT12」の遂行を通じ、既存事業偏重からエナジーなどの新領域への、また日本中心から徹底的なグローバルへのシフトを加速し、更なる成長へのパラダイム転換を図ってまいります。このように事業が大きく変革を遂げようとする中、経営理念に立脚したコンプライアンスが従来にも増して重要であるという考えを事業現場の隅々まで浸透することが重要になってまいります。一方で、各国・地域における法令やその運用の違いや文化・言語などの多様性を念頭においた、きめ細かなコンプライアンス活動も求められます。当社では“Think Globally, Act Locally”の視点を大切にして、コンプライアンス推進の取り組みを進めています。

当社では、毎年秋に「コンプライアンス月間」を実施し、グループ全体で共通のコンプライアンス課題に関する取組みをはじめ、事業領域あるいは各地域の特性に応じた重要テーマに関するコンプライアンス推進活動に取り組んでいます。

また、毎年のリスクアセスメントの結果に基づき、独占禁止法と安全保障輸出管理に関する法令違反をグループ全体に重大な影響を及ぼしうるリスクとして位置付け、重点的な順守徹底を図っています。

言うまでもなく事業の主人公は人です。従業員のコンプライアンスに対する意識や知識の有無が、企業としてのコンプライアンスのあり方を決定付けます。当社では「法を知らないことは、違反の言い訳にはならない」との考えを堅持し、Webなども活用し教育啓発活動を充実させるなど、従業員一人ひとりのコンプライアンスに対する意識や知識の向上に努めています。併せて、業務上のミスによるコンプライアンス違反が起こらないよう、現場の業務プロセスの見直しを実施し、ITも活用して、ミスによる違反を確実に防止するよう努めています。

コンプライアンス推進の取組みは、グローバルに行われる「コンプライアンス意識実態調査」などを通じてその効果が評価されるとともに、抽出された課題に対してきめ細やかな取り組みを行っています。

アジア・大洋州地域での取り組み

当社は今後、新興国での事業活動を強化してまいります。こうした市場においては、新たな事業を創造しそれを拡大していくと同時に、事業活動の中に各国の実情に応じたコンプライアンスを組み込むことが重要と考えています。ここでは、成長著しい市場であるインドやベトナム、インドネシアなどの新興国を含むアジア・大洋州地域に焦点を当て、コンプライアンスの取り組みをご紹介します。

アジア・大洋州地域の統括会社であるパナソニック アジアパシフィック(株)(以下、PA)社長の宮本(パナソニック(株)常務役員)は、就任時より、地域の各社に対し「中期成長戦略の遂行はコンプライアンスを大前提としなければならない。コンプライアンスは事業計画の達成に優先する」とのメッセージを繰り返し発信してきました。

アジア・大洋州地域では会社数が約80社にのぼり、国ごとに法令・文化・言語の多様性も富むことから、グローバルに要求されるコンプライアンスについて共通の理解を得ることが他地域に比べて難しいという課題があります。また、地域内の各国の法令を正しく理解し法令違反を犯さないようにするための、よりきめ細やかなネットワークの構築も必要になります。このような課題を解決するため、当地域では、以下の2つの目的を掲げ、コンプライアンスを推進しています。

(i) 組織の隅々までコンプライアンスを浸透させるための、強固なマネジメントの枠組みを構築する。
(ii) 従業員一人ひとりの法令に対する知識を深め、コンプライアンスの意識を向上させる。

この2つの目的の達成を目指して、以下に挙げる4つのテーマに取り組んでいます。PAでは、これら4つのテーマの頭文字をとって「GEAR(ギア)」と呼んでいます。

(1) Governance—ガバナンスの強化
(2) Equipping—リーガルスタッフの設置
(3) Awareness—法令や企業方針の周知徹底
(4) Reviewing—取り組みの成果の検証

©Panasonic Corporation 2010

(1) Governance—ガバナンスの強化

アジア大洋州地域でも、他の地域と同様、カルテル防止が最も重要な課題の1つです。そのためPAでは、パナソニックグループとしてのグローバルなカルテル防止方針を補完するものとして、2009年10月に、アジア・大洋州地域における「公正な競争およびカルテル防止に関する法務方針」を発行し、独占禁止法の順守、特にカルテルの防止を徹底しています。

同地域では、毎年定期的に開催される社長会議の中でコンプライアンスについて集中討議するセッションを設けるとともに、法務ネットワーク会議を定期開催しています。また、国ごとに法令や重点課題が異なることから、国別の法務会議も定期的に開催しています。2009年度はシンガポール、マレーシア、タイで国別の法務会議を開催、2010年度には、さらにインドやベトナムでの展開を計画しています。

(2) Equipping—リーガルスタッフの設置

各社においてコンプライアンス推進責任者でもあるリーガルスタッフを任命し、独占禁止法や安全保障輸出管理、著作権をはじめとした各種法令に関する教育啓発活動を実施しています。現在、同地域におけるリーガルスタッフの多くは他の担当との兼任ですが、今後専任者を拡充しコンプライアンス体制を強化してまいります。

(3) Awareness—法令や企業方針の周知徹底

前述の社長会議や法務ネットワーク会議にはグローバル本社のリーガルスタッフも参加し、地域を代表する約30のグループ会社の経営責任者やリーガルスタッフと独占禁止法や安全保障輸出管理その他の法令順守方針などを共有しています。また、リーガルスタッフ以外の従業員も対象としたコンプライアンス教育プログラムについても、従来、分野ごとに断片的であったものの体系化を進めています。

シンガポール、マレーシア、タイの法務会議では、各国のリーガルスタッフが、グローバル本社やPAからのサポートを受けつつグローバルな法務方針を理解するとともに、それぞれの事業特性に応じ、契約や労務問題、コーポレートガバナンスなどといった様々な法務問題に関し、熱心な討議を通じて理解を深めました。

啓発ツールとしては、「組織責任者のための法務ガイドブック」シンガポール版およびマレーシア版が発行され、事業現場で日々業務を行う際の行動の指針として活用されています。今後、その他の国・地域向けのガイドブックも順次拡充する予定です。

また、従業員向けには、グローバル本社の「コンプライアンス・ガイドブック」を各国の法律に合わせてカスタマイズした「リーガルコンプライアンスガイド」を作成しました。当地域の全従業員がWebを通じてこのガイドブックを閲覧し、事業現場でコミュニケーションを活発に行っています。

コンプライアンス徹底のためのキャンペーンにも取り組んでいます。2009年9月には、「第1回 公正競争およびカルテル防止推進キャンペーン」を実施し、各国・地域の言語で啓発ツールを配布するなどの取り組みを行い、全従業員で独占禁止法順守の考え方を共有しました。2010年度は、当キャンペーンを継続するとともに、「第1回 著作権コンプライアンスキャンペーン」などコンプライアンステーマに応じた取り組みも実施し、事業現場での意識の向上を図りました。

(4) Reviewing—取り組みの成果の検証

以上のような取り組みの成果を検証するため、アジア特有の問題を勘案した「コンプライアンス意識実態調査」を行っています。調査分析結果は傘下各社の経営責任者に発信、継続的なコンプライアンス活動の改善に役立てられています。

また、地域独自のホットラインを設置して従業員からの相談や通報を受け付け、グローバル本社と連携した迅速な対応を行っています。

「真に社会から信頼される経営」を目指して、グループ内のコンプライアンスネットワークを強化し、コンプライアンスの取り組みを「GEAR」(加速)させてまいります。

©Panasonic Corporation 2010

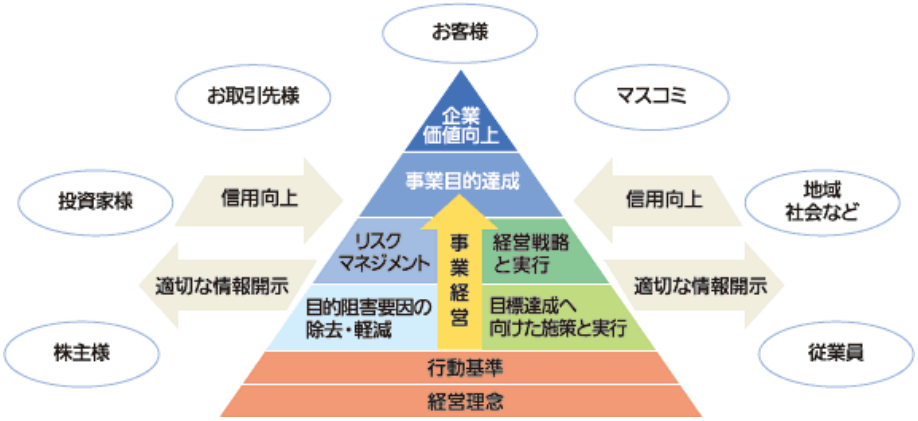
G&Gリスクマネジメント活動

基本的な考え方

当社では、創業者 松下幸之助の「先憂後楽の発想」「失敗の原因は我にあり」「すべての事には萌しがある」「小さい事が大事に至る。萌しを敏感にとらえて憂慮しなければならない」などの考え方を基軸とし、“失敗の原因”すなわち事業目的の達成を阻害する要因を事前になくしていく活動として、全社的リスクマネジメント活動をグローバルに展開しています。

また、当社ではこのような失敗の原因をなくしていくリスクマネジメント活動は、いわば成功の原因をつくっていくための経営戦略の策定・実行とともに事業経営を推進するための「車の両輪」であり、これら両者が機能することで事業目的の達成をより確実にし、企業価値の向上につながるものと考えています。また、リスク情報を適切に社会に開示し、事業経営の透明度を高めるとともに、リスクに対して事前に対策を打ちリスクを低減することによって、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様や地域・社会にご安心いただくことができるものと考えています。

《事業経営におけるリスクマネジメントの役割》

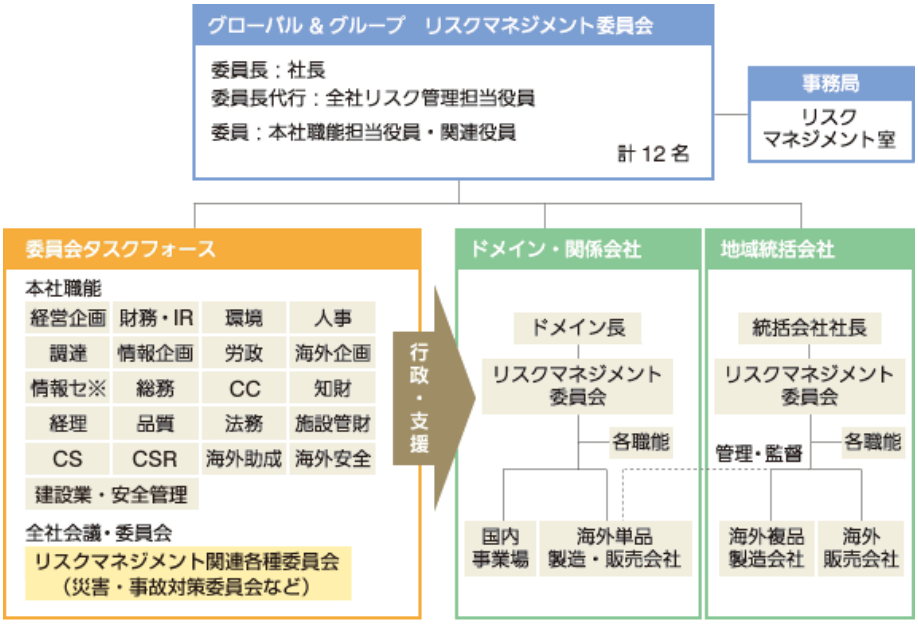


推進体制

社長を委員長とし本社の職能部門を担当する取締役・役員で構成される「グローバル&グループ　リスクマネジメント委員会」（以下「G&Gリスクマネジメント委員会」）を設置しています。また、本社職能がリスクマネジメント関連の各種委員会などをとおして連携し、リスクへの対応のため全社行政の推進や事業ドメイン会社・関係会社、地域統括会社への支援を行っています。また、事業ドメイン会社・関係会社、地域統括会社にも同様のリスクマネジメント委員会を設置し、グローバルかつグループ横断的に対応できる体制を構築しています。

©Panasonic Corporation 2010

《パナソニックグループ グローバル&グループ　リスクマネジメント推進体制》



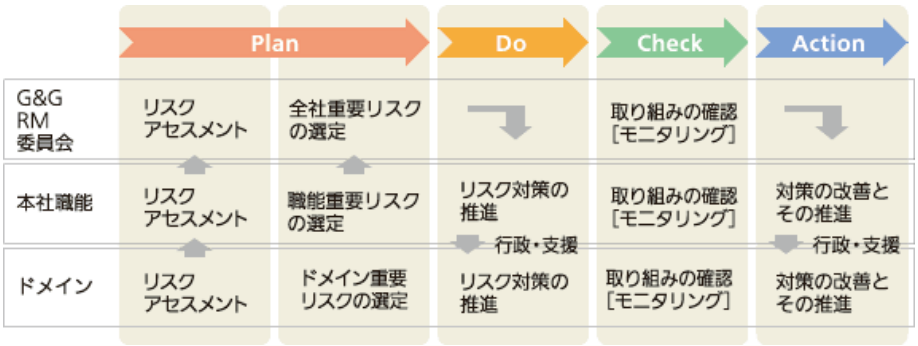
※ 情報セキュリティ

基本的枠組み

当社では、G&Gリスクマネジメント委員会および全事業ドメイン会社・関係会社等、関係職能の3つのレベルでリスクマネジメントのマネジメントサイクルを推進しています。まず年1回、事業経営に影響を与えるリスクを洗い出し、それらについてグローバル共通の基準（経営への影響度と発生可能性他）で評価を行い、対策優先度を決定するという、一元的・網羅的なリスクアセスメントを実施しています。そしてG&Gリスクマネジメント委員会では、このアセスメント結果をもとに、パナソニックグループとしての全社重要リスクを決定します。この中でも特に重点なものを「モニタリング対象リスク」として、リスク対策の進捗などをG&Gリスクマネジメント委員会で重点的にモニタリングを行い、全社的なリスク対策の強化と加速を図っています。また、全事業ドメイン会社・関係会社等および関係職能にてもそれぞれドメイン重要リスク、職能重要リスクを決定します。

これら3つのレベルの重要リスクについては、それぞれが必要に応じ連携して優先的かつ迅速・的確に対応を図るとともに、対策進捗のモニタリングおよび対策の継続的改善を推進しています。

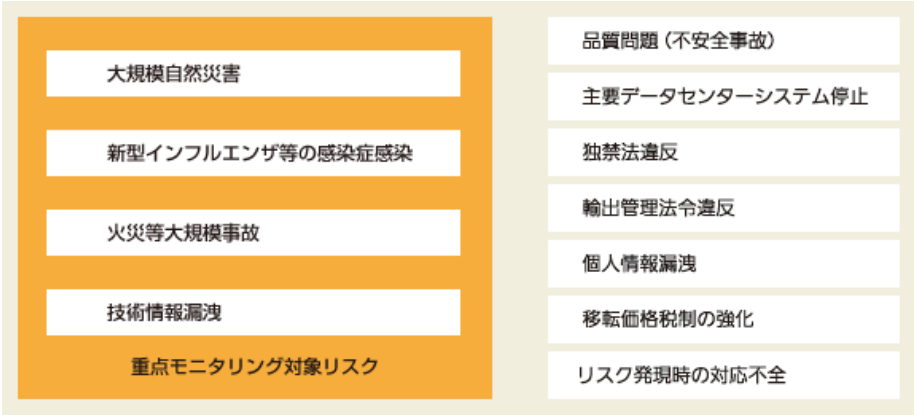
《リスクマネジメントの基本的枠組み》



©Panasonic Corporation 2010

2009年度 全社重要リスク

《2009年度 全社重要リスク》



2009年度全社重要リスクの対策例

新型インフルエンザ対策

2009年4月にメキシコに端を発した新型インフルエンザA/H1N1のリスクに対応するため、同月に全社緊急対策本部を立ち上げ、パナソニックグループとしてグローバルに感染状況を把握し、臨機応変な対策を採る体制を整えました。これにより、感染者の発生や重症化する従業員の数を最小限に抑え、事業場の休止や混乱を防止することができました。新型インフルエンザA/H1N1は、一部の地域や国では依然として流行は継続しているものの、全体としては沈静化の傾向にあり、現在、当社は通常の業務体制に移行しています。一方、強毒性鳥インフルエンザ（H5N1）の動向には引き続き留意する必要があり、災害・事故対策委員会の中で必要な体制を維持し、継続して対応していきます。

大規模自然災害への取り組み

日本では、地震が最大で共通のリスクであり、これまで、耐震対策、緊急地震速報システムの導入、BCP策定などを体系的に進めてまいりました。しかし、海外においては、危険な自然災害及びその大きさは国・地域によって異なってきます。そこで、2009年度に、海外145の製造拠点の、地震、強風、洪水のハザードを共通の客観的基準で評価し、高ハザード拠点を特定するとともに、それら拠点につき対策の度合いを調査・評価しました。この評価結果に基づき、各拠点において追加すべき対策を検討し、引き続き推進してまいります。

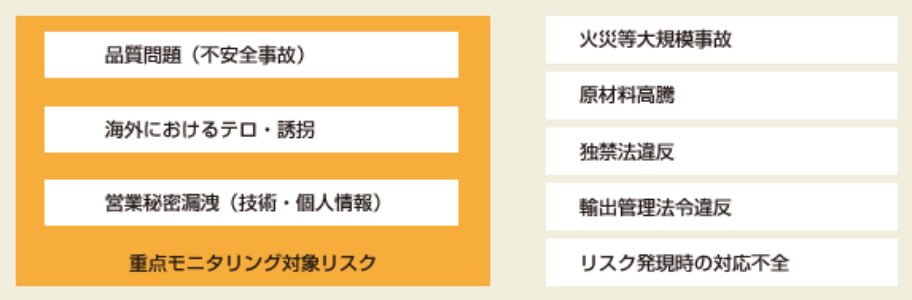
2010年度 全社重要リスク

2010年度の全社重要リスクは、G&Gリスクマネジメント委員会にて、表の通り決定しました。このうち、「海外におけるテロ・誘拐」は、米国での航空機テロ未遂事件、モスクワでの地下鉄爆破テロの発生など、世界的なテロの危険性が高まっていること、また「原材料高騰」は、商品先物への投機資金流入や、中国等の新興国の需要増などによりリスクが増大していることから、2010年度、新たに全社重要リスクに選定しました。

なお、2009年度に全社重要リスクであった「大規模自然災害」「新型インフルエンザ等の感染症感染」「主要データセンターシステム停止」「移転価格税制の強化」については、対策の進展に伴いリスクが低減されたため、職能重要リスクとして、各担当職能が引続き対策及びモニタリングを継続して参ります。

©Panasonic Corporation 2010

《2010年度　全社重要リスク》



リスク対応力向上に向けた主な取り組み

BCP（事業継続計画）の策定

大規模自然災害や、新型インフルエンザ等の感染症感染リスクの対策として、事業継続計画（BCP）策定に取り組んでいます。BCPを策定することでステークホルダーからの信頼・信用を高め、またブランドイメージの向上や競争力向上に努めると同時に、当社の事業継続能力を高めて企業の社会的責任を果していきます。

大規模自然災害リスク	特に大規模地震リスクを想定 2009年度末までに、すべての事業ドメイン会社において少なくとも1拠点でBCPを策定完了あるいは策定を開始 策定済みの事業ドメイン会社においては、事業ドメイン会社内の他拠点への横展開を推進
新型インフルエンザ等の感染症感染リスク	強毒性の新型インフルエンザを想定したBCPをすべての事業ドメイン会社において策定

災害・事故対策の体制強化

G&Gリスクマネジメント委員会の傘下に「災害・事故対策委員会」を設置し、地震や洪水等の自然災害から火災・爆発等の大規模事故などの重大リスクに関する対応体制の強化に取り組んでいます。緊急事態発生時の報告・連絡についてはグローバルに24時間体制で経営幹部への報告と主要部門間での情報共有、必要に応じた対応支援などを行なっています。また、同委員会傘下に各種対策ワーキンググループを設置し、リスク発現時に備えた対策等の検討を関係部門合同で行っています。なお、防火対策については、同委員会傘下に特別に部会を設置して全社を挙げてグローバルに推進しています。

©Panasonic Corporation 2010

情報セキュリティの徹底

「お客様に安心してお付き合いいただける会社」を目指します。

情報セキュリティ基本方針

当社は経営基本方針にのっとり、優れた技術、製品およびサービスによって、お客様の満足と信頼を得ることを目指しています。そのためには、お客様の情報、個人情報、財産的情報を始めとする情報の保護が重要であることを認識し、情報セキュリティを経営の重要戦略の一つと位置付け、以下のようにこれに取り組み、以って健全なる情報化社会の実現へ向けて尽力します。

1.情報セキュリティ体制
各組織に情報セキュリティの責任体制を敷き、所要の規程の策定と実施により適切な管理に取り組みます。

2.情報資産の管理
情報は、そのセキュリティ確保のため、重要性とリスクに応じ取り扱いを明確にし、適切に管理します。

3.教育・訓練
全役員および従業員に対して情報セキュリティについての教育・訓練を継続的に実施し、その意識向上と情報セキュリティに関連する諸規程の徹底を図ります。違反者に対しては、懲戒も含め、厳正に対処します。

4.安心できる製品・サービスの提供
利用されるお客様の情報のセキュリティに配慮し、安心してお使いいただける製品・サービスの提供に努めます。

5.法令順守と継続改善
関連する法令、その他の規範を順守するとともに、環境の変化に合わせ情報セキュリティ確保への継続的な改善・向上に努めます。

情報セキュリティ強化の取り組み

当社はさまざまな企業活動の中で、消費者の皆様の個人情報やお取引先様の情報をお預かりしています。とくに、グローバルに事業を拡大するなかでは、そのような機会も増えており、個人情報・お取引先様情報のセキュリティを一層強化する必要があります。また、お取引先様からビジネスの前提として情報セキュリティを要請される機会も多くなっています。当社はお預かりした情報の管理がきちんとできる「社会から信頼される」会社でありたいと考え、情報セキュリティの強化に取り組んでいます。

一方、グローバル企業として成長を続けるためには、市場競争力を生む技術を保護しつつ、スピーディーにグローバルな開製販オペレーションを実現することが必要です。その際に、当社内で適切に情報を共有・活用することが求められます。

このような経営環境を踏まえて、情報セキュリティを強化していくため、情報セキュリティの国際標準であるISO/IEC27001に基づくマネジメントシステムを各組織に導入しています。本社および製造系部門では、すでに2008年度中に大部分が取得しましたが、2009年度は営業系部門でも取得を促進。組織ベースの取得率は70%（2008年度は50%）に向上しました。さらに海外グループ会社でも取得を進め、取得率は30%（2008年度は3%）になりました。

今後は更にISO/IEC27001認証取得の拡大、グローバルでの人材育成の強化、海外各地のリスクに応じた情報セキュリティの導入、マネジメントシステムの効率化を行って参ります。

©Panasonic Corporation 2010

適正な宣伝活動

各地域における規則や慣習のもとでの宣伝活動に取り組んでいます。

基本的な考え方

創業者 松下幸之助の「事業活動を通じて社会に貢献する」という経営理念のもと、『良い商品ができれば、メーカーには、それをより早く、広く、正しくお客様にお伝えする義務があり、そのための宣伝活動である。』との思いを受け継いでいます。

また、今日では、商品のみならず、さまざまな企業活動について広く社会にお伝えしていくことも重要な社会的責任となっています。これについても同様の考え方のもと、取り組んでいます。
例えば、当社の事業ビジョンの一つであり、社会全般の共通課題である「地球環境との共存」をテーマとした宣伝活動では、当社のさまざまなエコ活動を「商品のエコアイディア」、「モノづくりのエコアイディア」、「広げるエコアイディア」という3つの側面から、わかりやすく、そしてタイムリーにお伝えすることを心がけています。また同時に当社の宣伝活動を通じて、少しでも多くのお客様に環境保全の大切さを理解いただくことができれば、とも考えております。

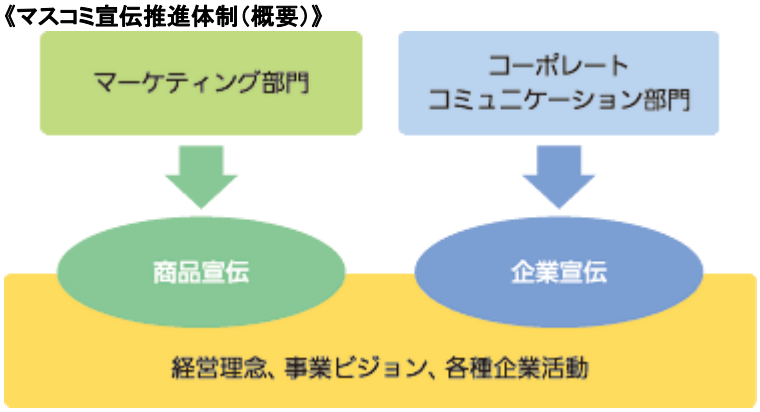
広告法規等の順守

宣伝活動の推進にあたっては、世界各地域における各種の関係法規・業界規制などの順守を旨とし、お客様に誤解や誤認を与えないように心がけています。
例えば日本国内においては、「景品表示法」などの各種広告法規、(社)日本アドバタイザーズ協会の「倫理綱領」、各メディアの考査規準などがあります。

また、上記の目的を果たすために、日々の業務でのOJT、あるいは大きな法改正時などにおいては社内研修会などを実施し、担当者への周知・啓発に努めています。
加えて外部団体による研修・セミナーなどへの参加、あるいは必要に応じた外部専門家へヒアリングなども実施しています。

推進体制

《マスコミ宣伝推進体制(概要)》



広告制作における指針・心構え

日々の広告制作(テレビCMや新聞広告などを作る作業)においては、次のようなことを指針・心構えとして取り組んでいます。

広告宣伝活動は、企業活動における重要な社会的使命である

企業の「こころ」を伝える活動である

事実を正しく、お客様が理解しやすいように

不快感を与えたり、迷惑をかけたりしない

宣伝メディアについて

マスコミ宣伝活動に使用するメディアは、各地域で広く社会に受け入れられ、認知されているものを、コスト効率なども勘案しつつ、選定しています。

©Panasonic Corporation 2010

製品安全性問題のご報告

FF式石油暖房機事故への対応状況

FF式石油暖房機事故に関しまして、市場対応にご支援、ご協力いただいているすべての関係者の皆様に心より御礼申し上げます。

当社は2005年に、FF式石油暖房機の事故により緊急命令を受け、全社を挙げた市場対策を開始してから5度目の暖房シーズンを終えようとしていますが、引き続き「新たな事故を二度と起こさない」ための取り組みを「FF市場対策本部」を中心に進めています。

2009年度は、「FF市場対策本部」の社員を中心に、いまだ把握できていない製品の捕捉のための探索活動(「草の根ローラー活動」)や、点検・修理済みのお客様に対する回収促進、暖房シーズン前の製品の状態確認などに取り組んできました。「草の根ローラー活動」では、(1)1992年当時の取引店の調査、(2)不確定名簿の再調査、(3)ご高齢者、特に一人暮らしの方の多い地域を特定し全戸を巡回調査する活動などに重点的に取り組みました。2009年度は約4万5千ヵ所を巡回し、28台の現品を発見し、850台の廃棄を確認しました。本部が発足した2006年5月からの累計では、調査件数は約109万ヵ所となりました。

《市場対策の進捗状況(2010年3月31日現在)》

(単位:台)

年月日	2010年3月31日
販売台数	152,132
名簿把握	113,697
1. 買替・廃棄済	36,628
2. 回収または点検及び改修対象	77,069
(1) 回収	76,749
(2) 確認済	309
(3) 確認残	11

2010年3月31日現在 名簿把握率74.7%

また、引き続き暖房シーズンに入る時期とシーズンの終わる時期を中心に、全国規模のテレビCMや新聞折り込みチラシなどによる、さまざまな告知徹底も実施しました。

2009年度での名簿増加は1,191台であり、そのうち現品の発見が240台、廃棄確認によるものが951台でした。

今なお毎月現品が発見されており、中には対象製品と気づかずに未処置のまま使用されていたお客様もおられ、予断を許さない状況が続いています。引き続き関係者の皆様のご支援、ご協力をいただきながら、最後の1台まで見つけ出す覚悟で、探索活動に取り組んでまいります。

全該当機種への対応状況は、表のとおりとなっています。

ご連絡先

パナソニック株式会社 FF市場対策本部
(旧社名:松下電器産業株式会社)

フリーダイヤル電話 0120-872-773 (FF式石油暖房機受付専用)

受付時間 : 9時～17時(土曜日・日曜日・祝日を除く)
上記時間外につきましては、留守番電話にて受付させていただきます。

フリーダイヤルFAX 0120-870-779 (FF式石油暖房機受付専用)

©Panasonic Corporation 2010

私たちのお伝えしたいこと（報告アプローチ）

全世界に向けてウェブサイトで発信・報告

ユビキタスネットワーク社会における新たな報告形態と環境負荷の削減を目的として、昨年度より当社の社会環境報告は、冊子を廃止しウェブでの発信・報告に一本化しています。よりタイムリーに、よりグローバルな報告を実施することで、CSRに関する十分な説明責任を果たしていきます。

サスティナビリティレポート2010について

2010年5月、当社は新中期計画を発表しました。この中で当社は、持続可能な多極化社会の実現に向け、先頭に立って最も身近な「くらし」から革新を起こしてまいりたいと考えております。

このような思いを込め、当年度より、本報告書の名称を、従来の「社会・環境報告」から「サスティナビリティ（持続可能性）レポート」に改めました。この報告書の中で、持続可能な発展への貢献をめざすパナソニックの革新の取り組みをお伝えしてまいりたいと考えています。

なお、当社の事業活動に関する報告書は、本レポートに加え、環境活動に関する詳細情報をご報告する「エコアイディアレポート」と、株主・投資家向けの財務情報をご報告する「アニュアルレポート」の3部で構成しています。

エコアイディアレポート（PDF）

環境活動サイトに掲載しています。

環境活動サイト

http://panasonic.co.jp/eco/

年次報告書（アニュアルレポート）（PDF）

IRサイトに掲載しています。

IRサイト

http://panasonic.co.jp/ir/

基本的な考え方

多様な事業を営む当社にとって、持続可能性に関する課題は広範にわたります。その中から重要なものを抽出・分析し報告する手段として、2008年度より当社独自の「パナソニックCSR報告ガイドライン」を作成し、それに基づいて報告を行っています。

これは当社の事業領域（家電製品を中心に、そこに使われる電子部品、設備機器、システム機器や各種サービス、さらには住宅に至るまで、皆さまのくらしをとりまく幅広い製品やサービスのご提供）において果たすべきと考える責任と、あるべき姿をふまえ、さらに世界中のさまざまなステークホルダーの意見が反映された「グローバル・レポーティング・イニシアティブ　サステナビリティレポーティングガイドライン第三次改訂版（GRI G3）」や、環境省による「環境報告ガイドライン07年度版」などを参照し、作成しています。また報告事項の合理的選定方法としては、AA1000※の3原則を参照しました。

©Panasonic Corporation 2010

《AA1000の3原則》

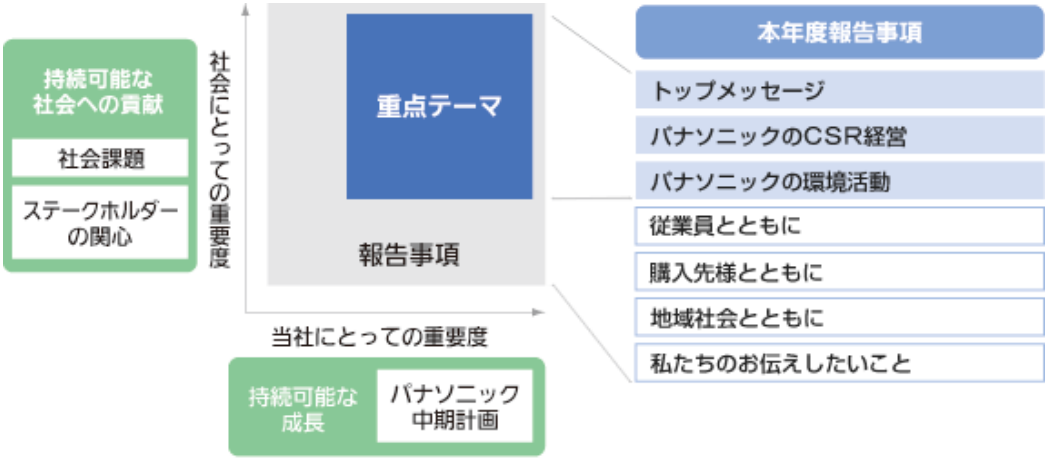
重要性	ステークホルダーの行動・意思決定に必要な情報が含まれているか
完全性	組織が持続可能性に関連する重要な側面をどの程度完全に特定し理解しているか
対応性	ステークホルダーの関心に適切に対応し、その結果が開示されているか

※英国アカウンタビリティー社が開発したCSR情報開示規格

何をお伝えするか（重要性の考え方と判断基準）

当社のCSR活動の基本は、「社会の公器」であることです。社会の公器として「持続可能な成長」と「持続可能な社会への貢献」をグローバルに果たすことが重要性を考える上での前提となります。

具体的には、「持続可能な成長」という観点から当社中期計画（GT12）を参照し、「持続可能な社会への貢献」という観点からは、ステークホルダーとの対話やグローバルな社会的課題の動向をふまえて、CSR課題の洗い出しと重要な報告事項の選定を行いました。



どのようにお伝えするか（対応性の考え方）

当社は「お客様第一」「共存共栄」「衆知を集めた全員経営」などの考え方に基づき、お客様・従業員への意識調査、エクセレントパートナーズミーティングなどの活動を通して、重要なステークホルダーであるお客様や取引先様、従業員との対話を重視してきました。また、グローバルアドバイザー会議など、社内外の関係者を集めた専門委員会の開催なども実施しています。

さらに当社の多様な事業に関わるステークホルダーに対応するために、各々の組織や社員一人ひとりが日々の行動の中でステークホルダーと対話し、CSR 課題を事業活動の中に組み込んでいくプロセスの確立に継続的に取り組んでいます。

これらの活動をとおして、収集したステークホルダーの意見に基づいて、報告を実施します。

©Panasonic Corporation 2010

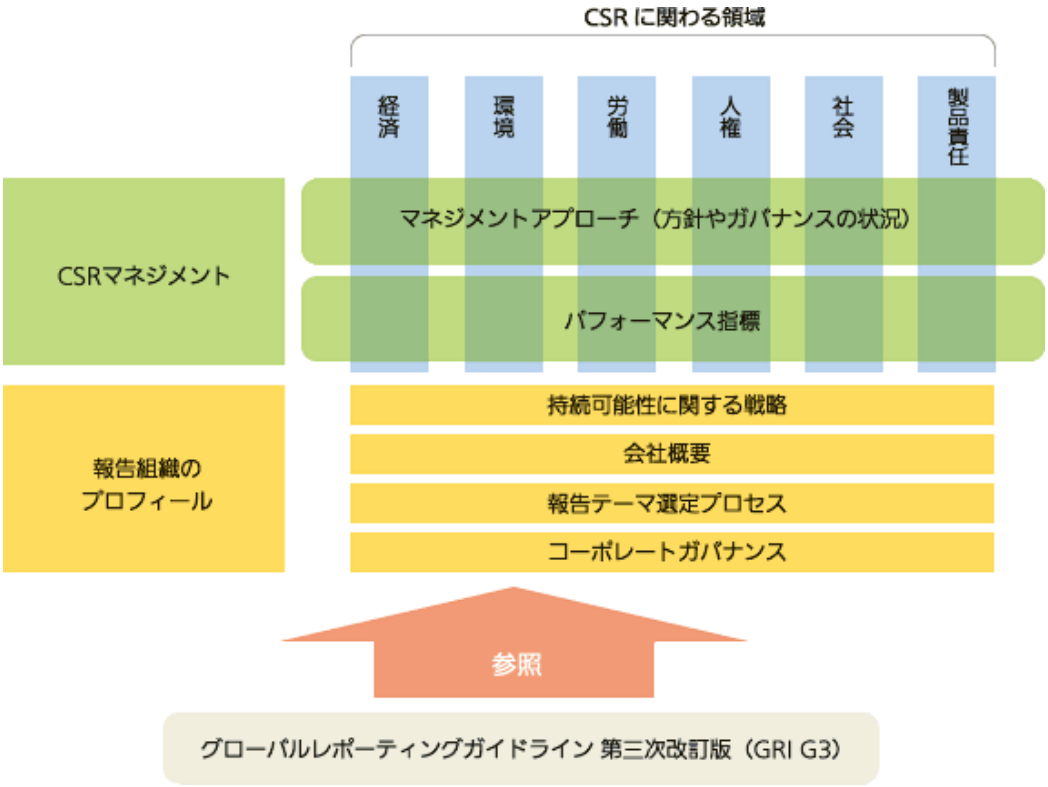
どこまでお伝えするか（完全性の考え方）

報告内容として、当社にとって都合のよいことばかり選択するのではなく、網羅的に重要な事象を取り扱うように配慮しています。

具体的には、「グローバル・レポーティング・イニシアティブ　サステナビリティレポーティングガイドライン第三次改訂版（GRI G3）」やステークホルダーとの対話などに基づき、CSRに関連する分野全般を網羅する当社独自の「CSR報告ガイドライン」を策定しています。

これに基づいて、当社のCSRマネジメントにおけるマネジメントアプローチ（方針やガバナンスの状況）、各種パフォーマンス指標、報告組織のプロフィールを報告します。

《当社CSR報告ガイドライン》



©Panasonic Corporation 2010

会社概要

2010年3月31日現在

会社名	パナソニック株式会社（Panasonic Corporation）
本社所在地	〒571-8501　大阪府門真市大字門真1006番地 （1006, Kadoma, Kadoma City, Osaka 571-8501, Japan） 電話番号：06-6908-1121（大代表）
取締役社長	大坪 文雄（Fumio Ohtsubo）
設立	1935年（昭和10年）12月15日
創業	1918年（大正7年）3月7日 ※ 当社創業者　松下幸之助（当時23歳）が、自身で考案したアタッチメントプラグを幸之助、妻、義弟の3名で製造販売を開始した時を創業としています。
事業内容	部品から家庭用電子機器、電化製品、FA機器、情報通信機器、および住宅関連機器等に至るまでの生産、販売、サービスを行う総合エレクトロニクスメーカー
資本金	2,587億円（2010年3月31日現在）
連結売上高	7兆4,180億円（2010年3月期）
従業員数（連結）	384,586人（2010年3月31日現在）
連結対象会社数（親会社および連結子会社）	680社（2010年3月31日現在）

©Panasonic Corporation 2010

Panasonic
ideas for life

GRIガイドライン対照表

※GRIガイドライン対照表では、以下の3つのレポートを対象としています。
S:サステナビリティレポート/E:エコアイディアレポート/A:アニュアルレポート

GRIガイドラインの項目		レポート	ページ※	該当するレポートの章	情報開示の考え方
1 戦略および分析					
1.1	CEOのメッセージ(ビジョン・戦略)	S	2	トップメッセージ	
1.2	持続可能性に関わる課題に関する機会とリスク	E	5	環境ビジョン・戦略	当社は、創業100周年ビジョンである「エレクトロニクスNo.1の『環境革新企業』」の実現に向け、新中期計画「GT12」及び2010年度経営方針に基づき、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。
2 組織のプロフィール					
2.1,2.2,2.4,2.6	組織の概要(組織の名称、主要なブランド・製品、本社の所在地,所有形態の性質および法的形式)	S	69	会社概要	
2.3	組織体制、アウトソーシングに関する組織の特徴			–	会社情報サイトにおいて、組織体制として紹介しています。
2.5	事業展開している国、特に持続可能性に関する懸念が強い国			–	会社情報サイトにおいて、グローバルネットワークとして紹介しています。
2.7	参入市場	A A	22 36	事業セグメント別概況 海外地域別概況	
2.8	組織の規模(従業員数/純売上高/総資本等)	A	2	財務ハイライト	
2.9	報告期間中に生じた組織の大幅な変更			該当なし	2009年12月に三洋電機を連結子会社化。但し、三洋電機やパナソニック電工、パナホームはそれぞれ、個別に報告を行っています。
2.10	受賞歴	S E	裏表紙 40	社外からの評価 主な環境関連社外表彰一覧	
3 報告要素					
報告書のプロフィール					
3.1	報告期間	S	裏表紙	報告対象の範囲	
3.2	前回の報告書発行日			2009年6月	
3.3	報告サイクル			年次	
3.4	報告書に関する問合せ窓口	S	裏表紙	お問い合わせ	
報告書のスコープおよびバウンダリー					
3.5	報告内容の決定プロセス	S	66	私たちのお伝えしたいこと	
3.6	報告書のバウンダリー	S	裏表紙	報告対象の範囲	
3.7	スコープ、バウンダリーに関する制限事項	S	裏表紙	報告対象の範囲	
3.8,3.11	スコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更			該当なし	
3.9	データ測定技法および計算の基盤	E	33	事業活動における環境負荷の全体像 算出モデル	
3.10	同じ報告を再掲載する理由			該当なし	
GRI内容索引					
3.12	GRIガイドライン			当ページ	
保証					
3.13	保証	E	38	KPMGあずさサステナビリティ株式会社による独立保証報告書	環境報告については、第三者による独立保証を実施しています。
4. ガバナンス、コミットメントおよび参画					
ガバナンス					
4.1–4.7, 4.9–4.10	ガバナンス	S S	33 19	コーポレートガバナンス 経営の重要な意思決定への従業員の参画	
4.8	経営理念、行動基準	S S	4 45	経営理念 パナソニック行動基準	

©Panasonic Corporation 2010

GRIガイドライン対照表

※GRIガイドライン対照表では、以下の3つのレポートを対象としています。
S:サステナビリティレポート/E:エコアイディアレポート/A:アニュアルレポート

GRIガイドラインの項目		レポート	ページ※	該当するレポートの章	情報開示の考え方
外部のイニシアティブへのコミットメント					
4.11	リスクマネジメント	S	59	G&Gリスクマネジメント	
4.12	国際憲章、原則への署名			–	「パナソニック行動基準」は、国連世界人権宣言、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言ならびにOECD多国籍企業行動指針の基本コンセプトを織り込んでいるほか、国連グローバルコンパクト、日本経団連企業行動憲章等の国内外のグローバルスタンダードの考え方を当社のCSR経営に反映させています。
4.13	参画している業界団体			–	地球規模で多様化する持続可能性に関わる諸課題の解決に産業界全体で当たるため、(社)日本経団連、JEITA、CSRヨーロッパ、JBCE等でリーダーシップを発揮すべく、活動と貢献を行っています。
ステークホルダー参画					
4.14–4.1.7	ステークホルダーエンゲージメント	S S S	19 20 29	従業員:健全な労使関係 購入先様:購入先様とともに 企業市民活動関連:地域社会とともに	ステークホルダーエンゲージメントは、事業活動を行う上で重要な要素であり、様々な業務プロセスで実施している。但し、ステークホルダーの特定、アプローチ、テーマなどは業務プロセスにより異なるため、具体的な事例を報告しています。
5 マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標					
経済					
EC	マネジメント・アプローチ	A S	11 29	エレクトロニクスNo.1の環境革新企業を目指して 企業市民活動:基本的な考え方	
経済パフォーマンス指標					
EC1	経済価値の創出と分配	A S	56 31	業績概況 企業市民活動投資:費用支出と評価	
EC2	気候変動によるリスク	A	51	アニュアルレポート　事業等のリスク	
EC3	退職金制度/年金制度			–	有価証券報告書　P.84,85　退職給付債務にて報告しています
EC4	政府から受けた財務的支援			該当なし	
市場での存在感					
EC6	地元サプライヤーの活用方針と実績			–	購入先様へのお願いを公開し、サプライヤーをグローバルに広くつのっています。
EC7	現地採用と登用の仕組み、実績	S S	14 12	グローバルにチャレンジする人材の採用 グローバルに入り交じり多様な個性と能力を伸ばす	
間接的な経済的影響					
EC8	地域発展のためのインフラ投資、公共サービスの提供			–	地域発展のための取り組みを企業市民活動レポートサイトで報告しています。また、教育インフラの事例としては、リスーピアの運営等があります。
環境					
EN	マネジメント・アプローチ	E	5	環境ビジョン・戦略	環境革新企業として、本業を通じてグローバルな環境課題にどのように貢献していくかを中心に報告しています。
環境パフォーマンス指標					
原材料					
EN1	原材料の使用量	E	33	事業活動における環境負荷の全体像	
EN2	リサイクル率	E	33	事業活動における環境負荷の全体像	

©Panasonic Corporation 2010

GRIガイドライン対照表

※GRIガイドライン対照表では、以下の3つのレポートを対象としています。
S:サステナビリティレポート/E:エコアイディアレポート/A:アニュアルレポート

GRIガイドラインの項目		レポート	ページ※	該当するレポートの章	情報開示の考え方
エネルギー					
EN3	直接的エネルギー消費量	E E	33 19	事業活動における環境負荷の全体像 工場の省エネルギー	
EN4	間接的エネルギー消費量	E E	33 19	事業活動における環境負荷の全体像 工場の省エネルギー	
EN5	プロセス改善によるエネルギー削減量	E E	19 9	工場の省エネルギー 製品の省エネルギー	
EN6	省エネ等、製品によるエネルギー削減の取り組み	E E	8 9	グリーンプロダクツの取り組み 製品の省エネルギー	
EN7	間接的エネルギーの消費量削減の取り組みと削減量	E E	19 24	工場の省エネルギー オフィスの省エネルギー	
水					
EN8	水源からの総取水量	E	23	工場の水資源有効利用	
生物多様性					
EN11	保護地域内に所有している土地の概要			該当なし	
EN12	生物多様性保護への取り組み	E	28	生物多様性保全	
EN14	生物多様性保護の方針	E	28	生物多様性保全	
排出物、廃水および廃棄物					
EN16	直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	E	19	工場の省エネルギー	
EN17	その他関連のある間接的な温室効果ガス排出量	E	19	工場の省エネルギー	
EN18	温室効果ガス削減の取り組みと削減量	E	19	工場の省エネルギー	
EN19	オゾン層破壊物質の排出量	E	19	工場の省エネルギー	
EN20	NOx,SOxおよびその他の著しい影響を及ぼす排気物質の排出量	E	33	事業活動における環境負荷の全体像	
EN21	総排水量	E	23	工場の水資源有効利用	
EN22	廃棄物の重量	E	22	工場の廃棄物削減	
EN23	漏出事故の総件数および漏出量	E	24	工場の順法管理	
製品およびサービス					
EN26	製品の環境影響を緩和する取り組みと実績	E	9	製品の省エネルギー	
EN27	再生利用される製品および梱包材の割合	E E	13 25	製品の省資源 リサイクル	
遵守					
EN28	環境規制違反の件数、罰金額	E	24	工場の順法管理	
輸送					
EN29	製品の輸送、従業員の移動による環境負荷	E E	26 33	グリーンロジスティクス 事業活動における環境負荷の全体像	
総合					
EN30	環境保護目的の総支出額および投資額	E	36	環境会計	
労働慣行とディーセント・ワーク（公正な労働条件）					
LA	マネジメント・アプローチ	S S S	6 6 15	基本的な考え方 Global Diversity Policy 労働政策の基本方針	
労働慣行とディーセント・ワーク（公正な労働条件）パフォーマンス指標					
雇用					
LA1	雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力			–	各国の法律・労働慣行・労使関係等を踏まえた雇用・労働管理をグローバルに実践し、労働政策の基本方針、グローバルダイバーシティーポリシーに照らし、全社対応を行っています。 但し、各国での用語の定義や算定条件が異なるため、グローバルレベルでの集計は行っていません。
LA2	離職者数、離職率			–	同上

©Panasonic Corporation 2010

GRIガイドライン対照表

※GRIガイドライン対照表では、以下の3つのレポートを対象としています。
S:サステナビリティレポート/E:エコアイディアレポート/A:アニュアルレポート

GRIガイドラインの項目		レポートページ※		該当するレポートの章	情報開示の考え方
労使関係					
LA4	団体交渉協定の対象となる従業員の割合			–	同上
LA5	業務変更に関する最低通知期間			–	同上
労働安全衛生					
LA6	労使合同安全衛生委員会に参画する従業員の割合	S	16	安全衛生委員会・安全衛生協議会の設置	同上
LA7	地域別労働災害発生状況	S	16	労働災害の発生状況	同上
LA8	深刻な疾病(AIDSなど)への対策	S	17	HIV/AIDSの予防、感染者の人権保護、家族の支援	
LA9	労働組合と正式合意した安全衛生のテーマ	S	16	安全衛生委員会・安全衛生協議会の設置	
研修および教育					
LA10	従業員のカテゴリー別の年間平均研修時間			–	当社の研修には、グローバル全社共通のプログラムと、ドメインや地域による独自のプログラムがあり、グローバルレベルでの集計は行っていません。
LA11	キャリア支援プログラム	S S	14 18	キャリアデザイン研修の開催 熟年設計セミナーの開催	
LA12	定常的な能力開発計画の対象となる従業員の割合	S	14	グローバルに通用するスキルアップ・スキルチェンジを加速する「スキル評価」	
多様性と機会均等					
LA13	従業員数内訳(性別、年齢、マイノリティーグループ)	S	7	女性登用の拡大に向けた取り組み	各国の法律・労働慣行・労使関係等を踏まえた雇用・労働管理をグローバルに実践し、労働政策の基本方針、グローバルダイバーシティーポリシーに照らし、全社対応を行っています。 但し、各国での用語の定義や算定条件が異なるため、グローバルレベルでの集計は行っていません。
LA14	給与の男女比			–	当社では以前より「仕事別賃金制度」を導入しており、報酬体系上、性別による格差はありません。
人権					
HR	マネジメント・アプローチ	S	15	基本的人権の尊重の尊重	
人権パフォーマンス指標					
投資および調達の慣行					
HR1	投資判断における人権問題審査の実施数			–	当社では経営理念を投資を含むあらゆる行動のよりどころとし、その実践の具体的な方針である行動基準に基づき、人権を尊重しています。また、人権に関連した条項を含む取引基本契約を締結しています。
HR2	人権審査を実施したサプライヤー数と実施した措置	S	22	CSR調達の考え方	
無差別					
HR4	差別事例の総件数と実施した措置	S S	18 22	社内:海外人事・労務アセスメントの実施 サプライチェーン:CSR調達の考え方	グローバルな事業展開を進める中で、海外における労働・人権に関するコンプライアンスの徹底や労務リスクマネジメントの強化に重点を置いて活動しています。
結社の自由					
HR5	結社の自由および団体交渉の権利行使が難しい業務とその対策	S	18	社内:海外人事・労務アセスメントの実施	同上
児童労働					
HR6	児童労働対策	S S	18 22	社内:海外人事・労務アセスメントの実施 サプライチェーン:CSR調達の考え方	同上
強制労働					
HR7	強制労働対策	S S	18 22	社内:海外人事・労務アセスメントの実施 サプライチェーン:CSR調達の考え方	同上

©Panasonic Corporation 2010

GRIガイドライン対照表

※GRIガイドライン対照表では、以下の3つのレポートを対象としています。
S:サステナビリティレポート/E:エコアイディアレポート/A:アニュアルレポート

GRIガイドラインの項目		レポートページ※		該当するレポートの章	情報開示の考え方
社会					
SO	マネジメント・アプローチ	S	57	グローバルコンプライアンス	
社会パフォーマンス指標					
コミュニティ					
SO1	コミュニティへの影響評価			–	当社では、社会との密接なかかわりと影響について認識し、事業活動を行うことを行動基準に定め、これに基づき行動しています。
不正行為					
SO2	不正リスクの分析を実施した事業所数	S	57	グローバルコンプライアンス　基本的な考え方	
SO3	不正防止に関する研修を実施した従業員の割合			–	e-Learningを活用した教育啓発活動を充実させるなど、従業員一人ひとりのコンプライアンスに対する意識や知識の向上に努めています。グローバルに行われる「コンプライアンス意識実態調査」を通じてその効果を評価、抽出された課題への対策を行っています。また、新興国での事業活動を強化する中で各国の実情に応じたコンプライアンスを組み込んでいます。
SO4	不正行為に対して実施した措置			–	取締役・役員と従業員が基準に反した場合の厳正な措置を行動基準に明記しています。また、購入先様についても、重大な違反があった場合に取引停止を含む措置をとることを規定しています。
公共政策					
SO5	業界団体、政府組織への渉外活動			–	地球規模で多様化する持続可能性に関わる諸課題の解決に産業界全体で当たるため、(社)日本経団連、JEITA、CSRヨーロッパ、JBCE等でリーダーシップを発揮すべく、活動と貢献を行っています。
遵守					
SO8	コンプライアンス違反による罰金額、制裁の件数			–	違反等については、サスティナビリティレポート、エコアイディアレポート、プレスリリースなどを通じて詳細を報告しています。
製品責任					
PR	マネジメント・アプローチ	S	56	製品安全に関する自主行動計画に係る基本方針	
製品責任のパフォーマンス指標					
顧客の安全衛生					
PR1	製品の安全確保のためのライフサイクル全体での対策			–	本年度は、ハイライト版のレポートにおいて、各市場においてお客様のニーズを的確に捉え、商品化する仕組み・取り組みを中心に報告しています。安全性確保のためのライフサイクルの取り組みがその根底にあり、詳細については09年度のe報告書 P.63を参照下さい。
製品およびサービスのラベリング					
PR3	必要な製品情報を提供している製品の割合	E	14	環境への影響:環境法令対応と環境ラベリング	商品、包装材へのラベル表示に加え、取扱説明書、ホームページ、コールセンターにおいて、購入から使用、廃棄まで安心・安全に商品を利用いただける情報を提供しています。
マーケティング・コミュニケーション					
PR6	マーケティング・コミュニケーションにおける法令順守の取り組み	S	64	広告法規等の順守	
遵守					
PR9	製品に関わる規制への違反件数、罰金額			該当なし	

©Panasonic Corporation 2010

Panasonic
ideas for life

当社のCSR活動は、グローバルに高い評価をいただいています。

Dow Jones Sustainability Indexes
Member 2009/10

FTSE4Good

当社は、投資家の関心事に応える情報開示・対話にも積極的に取り組んできました。その結果、世界の代表的なSRIインデックスであるダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックス(DJSI)、FTSE4Goodに継続採用されています。

報告対象の範囲

期間：年間実績データは、基本的に2009年度(2009年4月1日～2010年3月31日)ですが、活動内容は一部2010年度も含みます。グラフの年表示は、年度で記載しています。

組織：パナソニック株式会社と国内・海外関係会社

データ：グループ連結対象会社を基本としていますが、一部のデータでは主要なグループ企業のみを対象としているものもあります。また環境活動に関する報告は、環境マネジメントシステムを構築している全製造事業場を対象としています。

お問い合わせ

パナソニック株式会社
CSR担当室

〒105-8581
東京都港区芝公園1丁目1番2号

2010年7月発行